

**Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap  
Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengelolah Kelapa  
Sawit (PKS) Pada PT. Multi Palma Sejahtera  
Di Kec. Bandar Sekijang  
Kab. Pelalawan**

# **SKRIPSI**



**OLEH:**

**RANO APRIZAL**  
**Nim. 10571002370**

**JURUSAN MANAJEMEN  
PROGRAM S1  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2010**

**Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap  
Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengelolah Kelapa  
Sawit (PKS) Pada PT. Multi Palma Sejahtera  
Di Kec. Bandar Sekijang  
Kab. Pelalawan**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral  
Komprehensif Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim  
Pekanbaru**



**OLEH:**

**RANO APRIZAL**  
**Nim. 10571002370**

**JURUSAN MANAJEMEN  
PROGRAM S1**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2010**

## ABSTRAK

### **Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Multi Palma Sejahtera di Kec. Bandar Sekijang Kab. Pelalawan**

**OLEH: RANO APRIZAL**

*Penelitian ini dilakukan pada PT. Multi Palma Sejahtera Kecamatan Bandar Sekijang Kabupaten Pelalawan yang berlangsung dari bulan Februari 2010 sampai dengan Agustus 2010. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera Kecamatan Bandar Sekijang Kabupaten Pelalawan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan dibidang Pengolahan Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Multi Palma Sejahtera Kecamatan Bandar Sekijang Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 80 orang. Karena jumlah karyawan tidak banyak, maka penulis menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian dan pembahasan mengenai produktivitas kerja karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan. Hal ini didasarkan dari hasil penelitian Uji F yang menunjukkan F-hitung sebesar  $70,054 > F\text{-tabel } 3,9634$  pada taraf level signifikan  $0,05$ . Semua variabel-variabel bebas yang diteliti mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil Uji t yang menunjukkan variabel keselamatan kerja ( $X_1$ )  $t\text{ tabel } 1,99085 < t\text{ hitung } 5,911$  menunjukkan bahwa keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas, variabel kesehatan kerja ( $X_2$ )  $t\text{ tabel } 1,99085 < t\text{ hitung } 7,672$  menunjukkan bahwa kesehatan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas. Untuk mengetahui besarnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan model Analisa Regresi Linear Berganda yaitu:  $Y = 0,492 + 0,439X_1 + 0,553X_2 + e$  Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapat angka koefisien korelasi berganda  $R = 0,803$  yang menunjukkan bahwa antara variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ), kesehatan kerja ( $X_2$ ) adalah positif dan erat, sedangkan koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) adalah sebesar  $0,645$  menunjukkan  $64,5\%$  variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja.*

**Kata Kunci:** (Produktivitas), Keselamatan kerja dan kesehatan kerja.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAKSI.....</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xii</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
I.1. Latar Belakang Masalah.....	1
I.2. Perumusan Masalah.....	8
I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
I.4. Sistematika Penulisan.....	9
 <b>BAB II PENELITIAN TERDAHULU DAN LANDASAN TEORI</b>	
II.1. Landasan Teori.....	11
A. Pengertian Keselamatan Kerja.....	11
B. Pengertian Kesehatan Kerja.....	13
C. Konsep dan Pengertian Produktivitas.....	17
D. Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan .....	20
E. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja.....	23

F.	Program Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	25
G.	Strategi Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	26
II.2.	Penelitian Terdahulu.....	27
II.3.	Pandangan Islam terhadap Produktivitas.....	28
II.4.	Kerangka Berfikir.....	30
II.5.	Hipotesis.....	31
II.6.	Variabel Penelitian.....	31

### **BAB III METODE PENELITIAN**

III.1.	Lokasi Penelitian.....	32
III.2.	Jenis dan Sumber Data.....	32
III.3.	Teknik Pengumpulan Data.....	32
III.4.	Populasi dan Sampel.....	33
III.5.	Analisis Data.....	33
1.	Kualitas Data.....	34
2.	Uji Asumsi Klasik.....	36
3.	Pengujian Hipotesis.....	38

### **BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

IV.1.	Sejarah Singkat Perusahaan.....	41
IV.2.	Struktur Organisasi Perusahaan.....	42
IV.3.	Aktivitas Perusahaan.....	47

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

V.1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	52
V.2. Deskripsi Variabel.....	53
V.3. Statistik Deskriptif.....	67
V.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	68
V.5. Analisis Uji Normalitas.....	70
V.6. Analisis Uji Asumsi Klasik.....	72
V.6.1. Uji Auto Korelasi.....	72
V.6.2. Uji Multikolinearitas.....	73
V.6.3. Uji Heterokedastisitas.....	74
V.7. Analisis Hasil Penelitian.....	74
V.8. Pengujian Hipotesis.....	77
V.8.1. Uji F (Simultan).....	77
V.8.2. Uji T (Persial).....	78

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

VI.1. Kesimpulan.....	80
VI.2. Saran.....	81

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **BIOGRAFI**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1. Latar Belakang Masalah**

Tenaga kerja merupakan asset yang sangat berharga dalam sebuah perusahaan yang perlu dijaga, dipelihara dan diperhatikan baik fisik maupun mental spritualnya, sehingga dengan demikian mereka senantiasa dapat memberikan konstribusinya secara maksimal untuk kemajuan perusahaan. Pemeliharaan dan perhatian tersebut dilakukan dengan sasaran agar tenaga kerja dalam melaksanakan aktivitasnya dapat berjalan dengan lancar dan terlindungi dari hal-hal yang dapat merugikan mereka.

Dalam melaksanakan aktivitasnya, tenaga kerja menggunakan alat teknologi yang canggih misalnya saja dalam proses produksi yang menggunakan alat teknologi canggih tersebut perusahaan dapat membuat proses produksi menjadi lebih efektif dan efisien. Namun dalam kenyataannya, penggunaan teknologi juga dapat menimbulkan efek negatif atau bahkan malapetaka baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan, sehingga banyak tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat melakukan pekerjaan.

Untuk mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan dalam melakukan pekerjaan, maka dalam pemanfaatan tenaga kerja perusahaan perlu memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja ini dapat dipertegas lagi dengan memberikan pembinaan dan perlindungan pada tenaga kerja agar bisa terhindar dari resiko kecelakaan kerja, karena setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan

atas keselamatan dan kesehatan kerjanya. Hal ini sesuai dengan UUD 1945 pasal 27 ayat 2 yang berbunyi:”Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan lebih di perjelas lagi dalam UU RI No.13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yaitu pada paragraf 5 pasal 86 dan pasal 87.

Jika keselamatan dan kesehatan kerja tidak menjamin dalam sebuah perusahaan maka akan dapat menimbulkan akibat-akibat yang merugikan kedua belah pihak, baik pihak karyawan maupun pihak perusahaan. Pada pihak karyawan akan timbul keragu-raguan dan kekhawatiran dalam melaksanakan aktivitasnya karena mereka merasa tidak melindungi keamanan, keselamatan dan kesehatan kerjanya. Sementara dipihak perusahaan jika terjadi kecelakaan maka akan menimbulkan kerugian yang bukan saja harus membiayai pengobatan karyawan yang mengalami kecelakaan tersebut tetapi juga harus menanggung resiko terhentinya pekerjaan yang sedang berlangsung.

Suatu hal yang perlu diingat oleh perusahaan pengguna tenaga kerja, bahwa pemberian upah saja belum cukup untuk dijadikan sebagai jaminan kelangsungan pemanfaatan tenaga kerja. Hal ini disebabkan karena kebutuhan manusia tidak hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan material saja, tetapi berbagai kebutuhan akan syarat dengan kondisi kerja maupun kesehatan kerja dan perlindungan kerja juga menuntut perhatian yang cukup bagi pengelolaan perusahaan.

Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan hal yang sangat diperhatikan oleh para manajer karena berbagai alasan, diantaranya adalah



penderitaan manusia yang dialami oleh para karyawan dan keluarganya yang tertimpa musibah akibat kecelakaan kerja, belum lagi kerugian-kerugian ekonomi yang disebabkan oleh kecelakaan yang terjadi. Begitu juga dengan alasan hukum, seperti adanya kasus manajer yang di gugat atau ditahan karena tidak berhasil mengamankan tempat kerjanya.

Demikian pula halnya pada PT. Multi Palma Sejahtera sebagai suatu perusahaan yang mengelola Pengolahan Kelapa Sawit (PKS) di Kabupaten Pelalawan. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Pengolahan Kelapa Sawit, maka dalam operasionalnya PT. Multi Palma Sejahtera sebagaimana di perusahaan lainnya juga rentan terhadap bahaya yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan akibat kerja terhadap karyawan. Bahaya kecelakaan akibat kerja yang menimpa para karyawan jika tidak dicegah dan ditanggulangi secara baik dan benar maka tentunya akan mengganggu operasional dan proses produksi yang pada akhirnya akan berdampak negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu, diharapkan adanya kebijaksanaan dari pihak manajemen perusahaan untuk menerapkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara efektif didalam setiap aktivitas kerja karyawan sehingga kecelakaan akibat kerja ini dapat diminimalisir.

Sebagai gambaran tentang tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera, berikut ini penulis menyajikan angka kecelakaan kerja yang pada karyawan perusahaan tersebut selama tahun 2005 sampai dengan tahun 2009, seperti dapat dilihat data pada tabel berikut:

PT. Multi Palma Sejahtera  
PKS Sekijang

**Tabel I.1 Kecelakaan Akibat Kerja Terhadap Karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera selama 2007-2009**

<b>No.</b>	<b>Tanggal kejadian</b>	<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Akibat kejadian kecelakaan</b>	<b>Pengobatan/ perawatan</b>	<b>Keterangan</b>
1	18-08-2007	Firdaus Ramli	Op. Boiler	Ujung jari tengah putus terhimpit fan IDF Boiler	Dokter pembantu	Rawat jalan
2	21-08-2008	Rusli	Op.W laoder	Luka memar diwajah, patah pada pergelangan kaki, terkena pecah ban louder	RSUD pekanbaru	Rawat inap 6 hari/ rawat jalan 2 bulan
3	31-12-2009	Andriansyah Lubis	Pop. Tippler	Patah pada pergelangan tangan kiri	Dokter pembantu / dukunurut	Rawat jalan 2 bulan
4	2-09-2009	suarno	Pop.clarifikasi	Kaki melepuh terkena air panas dari bak under ground	Klinik pembantu	10 hari Rawat jalan
5	22-10-2009	Edi Syahri	Pop. clarifikasi	Muka & kaki melepuh terkena semburuan minyak panas	Klinik pembantu	12 hari rawat jalan
6	17-03-2009	M. Nurdin	Op.clarifikasi	Kaki kanan & kiri melepuh terkena air panas bak undergruond	RSUD pekanbaru	6 hari Rawat inap/ 2 bulan rawat jalan

*Sumber Data: PT. Multi Palma Sejahtera 2010*

Data pada tabel diatas menunjukan tidak terlalu banyak terjadi kecelakaan akibat kerja terhadap para karyawan di PT. Multi Palma Sejahtera selama tahun 2005-2009. kecelakaan yang timbul pada umumnya berupa luka robek ringan yang menimpa karyawan pada saat bekerja. Melepuh terkena air panas, Kemudian ujung jari tengah putus terhimpit fan IDF Boiler. Namun hal ini mengindikasikan bahwa masih kurang efektifnya Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan tersebut sehingga kecelakaan kerja terhadap karyawan tersebut masih terjadi dan cenderung meningkat di tahun 2009.

PT. Multi Palma Sejahtera dalam operasionalnya mempekerjakan sejumlah karyawan yang memiliki berbagai keahlian di bidang masing-masing sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Adapun karyawan yang bekerja pada perusahaan ini adalah sebagai berikut:

**Tabel I.2. Jumlah Karyawan Yang Bekerja di PT.MPS PKS Sekijang**

No	Departemen	Jumlah Karyawan (orang)
1.	Laboratorium (Cuality Control) <ul style="list-style-type: none"> <li>Asistent Laboratorium</li> <li>Ka.Laboratorium</li> <li>Analisis</li> <li>Pengiriman</li> <li>Water Treatment</li> </ul>	1 1 4 1 2
2.	Maintenant (Perbaikan) <ul style="list-style-type: none"> <li>Asistent Maintenant</li> <li>Mandor Maintenant</li> <li>Ka. Maintenant</li> <li>Ka. Listrik</li> <li>Mekanik</li> <li>Pemb. Mekanik</li> <li>Tukang Listrik</li> </ul>	1 1 2 1 6 6 2
3.	Processing (Pengolahan) <ul style="list-style-type: none"> <li>Asistent Proses</li> <li>Mandor Proses</li> <li>Shift Fitter</li> <li>Operator</li> <li>Pemb.Operator</li> <li>Operator Whell Loader</li> </ul>	2 2 2 17 27 2
	Total	80

*Sumber Data: PT. Multi Palma Sejahtera tahun 2010*

Pada tabel 1.2 tersebut menunjukkan sebanyak 80 orang karyawan yang tersebar di tiga departemen pada PT. Multi Palma Sejahtera, yaitu Departemen *Laboratorium*, Departemen *Maintenant*, Departemen *Processing*. Departemen *Laboratorium* adalah suatu departemen yang melakukan penelitian terhadap CPO yang telah dihasilkan oleh bagian *Processing*. Selanjutnya departemen *Maintenen* adalah suatu departemen yang melakukan perbaikan terhadap alat yang digunakan oleh departemen *Processing*. Sedangkan departemen *Processing* adalah departemen yang mengolah sawit menjadi CPO.

Diantara dampak yang ditimbulkan dari meningkatnya angka kecelakaan kerja adalah menurunnya produktivitas kerja karyawan. Ada pun produktivitas kerja rata-rata yang dicapai karyawan di PT. Multi Palma Sejahtera selama tahun 2005-2009 dapat dilihat pada table di bawah ini.

**Tabel I.3. Produktivitas Kerja Rata-rata Karyawan PT.MPS PKS Sekijang Tahun 2005 – 2009**

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari kerja	Realisas Produksi CPO (Ton)	Produksi Karyawan (Ton/hari/Orang)
2005	76	295	48.762.563	2174.96
2006	76	295	49.891.190	2225.30
2007	76	301	50.742.180	2218.14
2008	80	299	55.452.174	2318.23
2009	80	299	57.618.876	2408.82

*Sumbe Datar: PT. Multi Palma Sejahtera*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat produktivitas kerja rata-rata yang dicapai karyawan PT. Multi Palma Sejahtera cenderung naik dari tahun ketahun selama tahun 2005-2009. Pada tahun 2005 produktivitas yang dicapai adalah 2174,96 Ton/ Hari/ orang, tahun 2006 produktivitas yang di capai adalah 2225,30 Ton/ Hari/ orang, tahun 2007 produktivitas yang di capai adalah

2218,14 Ton/ Hari/ orang, tahun 2008 produktivitas yang dicapai adalah 2318,23 Ton/ Hari/ orang, tahun 2009 produktivitas yang dicapai adalah 2408,82 Ton/ Hari/ orang.

Adapun program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yang dilaksanakan perusahaan meliputi peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Untuk meningkatkan keselamatan kerja karyawan, maka manajemen perusahaan menyediakan peralatan keselamatan kerja dan alat pelindungan kerja seperti helm pengaman sebanyak 100 unit, pakaian kerja lengan panjang sebanyak 25 unit, jas hujan (*rain coat*) sebanyak 30 unit, sepatu boot (*safety boot*) sebanyak 100 pasang, masker debu sebanyak 50 buah, sarung tangan (*gloves*) sebanyak 70 Pasang, kaca mata (*goggle*) sebanyak 18 unit, dan lain sebagainya. Kemudian untuk meningkatkan kesehatan kerja karyawan, maka pihak manajemen perusahaan menyediakan fasilitas poliklinik, melakukan pencegahan kecelakaan kerja yang diakibatkan lingkungan dan peralatan kerja yang dapat menimbulkan bahaya, serta memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai kesehatan kerja.

Sesuai dengan hal-hal yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengelolahan Kelapa Sawit (PKS) Pada PT.MULTI PALMA SEJAHTERA Di Kec. Bandar Sekijang Kab. Pelalawan.”**

## **I.2. Perumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan adalah: **“Apakah Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan.”**

## **I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **a. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera di Kecamatan Bandar Sekijang Kabupaten Pelalawan.

### **b. Manfaat Penelitian**

1. Untuk menerapkan pengetahuan yang telah diperoleh penulis selama mengikuti pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Pekanbaru selama ini.
2. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan terkait guna mengurangi terjadinya Tingkat Kecelakaan Kerja Karyawan dan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Sebagai bahan informasi maupun referensi bagi pihak lain untuk mengadakan penelitian selanjutnya.

#### **I.4. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pembahasan skripsi, maka penulis membagi dalam beberapa sub bab menjadi pokok pembahasan, pada garis besarnya adalah sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Di dalam bab ini memuat tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini dikemukakan mengenai konsep dan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian, untuk kemudian mengajukan hipotesis dan variabel penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta analisis data

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini berisi tentang sejarah singkat berdirinya perusahaan, dan struktur organisasi perusahaan dan aktivitas yang dijalankan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT.Multi Palma Sejahtera.

**BAB VI : PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka pada bab ini penulis akan menyajikan kesimpulan penelitian dan memberikan saran yang dianggap perlu untuk kemajuan perusahaan.



## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **II.1. Landasan Teori**

##### **A. Pengertian Keselamatan Kerja**

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, Perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produktivitasnya. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai bentuk pemasalahan disekitarnya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengertian program kesehatan kerja: “Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja” (**Mangkunegara, 2000: 161**).

Perusahaan juga harus memelihara keselamatan karyawan dilingkungan kerja dan syarat-syarat keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- 2) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- 3) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- 4) Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- 5) Memberikan pertolongan pada kecelakaan.
- 6) Memberi alat-alat perlindungan kepada para pekerja.
- 7) Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.

- 8) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan.
- 9) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- 10) Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- 11) Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.
- 12) Memperoleh kebersihan antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- 13) Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
- 14) Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- 15) Mengamankan dan memelihara pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- 16) Mencegah terkena aliran listrik

Dari uraian tersebut diatas, maka pada dasarnya usaha untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja pada karyawan dilakukan 2 cara (**Soeprihanto, 2001: 48**) yaitu:

1. Usaha preventif atau mencegah

Preventif atau mencegah berarti mengendalikan atau menghambat sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja sehingga dapat mengurangi atau tidak menimbulkan bahaya bagi para karyawan.

Langkah-langkah pencegahan itu dapat dibedakan, yaitu:

- a. Substitusi (mengganti alat/sarana yang kurang/tidak berbahaya)
- b. Isolasi (memberi isolasi/alat pemisah terhadap sumber bahaya)
- c. Pengendalian secara teknis terhadap sumber-sumber bahaya.
- d. Pemakaian alat pelindung perorangan (*eye protection, safety hatandcap, gas respirator, dust respirator*).
- e. Petunjuk dan peringatan di tempat kerja.
- f. Latihan dan pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja.

## 2. Usaha represif atau kuratif

Kegiatan yang bersifat kuratif berarti mengatasi kejadian atau kecelakaan yang disebabkan oleh sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja. Pada saat terjadi kecelakaan atau kejadian lainnya sangat dirasakan arti pentingnya persiapan baik fisik maupun mental para karyawan sebagai suatu kesatuan atau team kerja sama dalam rangka mengatasi dan menghadapinya. Selain itu terutama persiapan alat atau sarana lainnya yang secara langsung didukung oleh pimpinan organisasi perusahaan.

### **B. Pengertian Kesehatan Kerja**

Program kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha, Dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama. Pengertian program kesehatan kerja yaitu Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik (Mangkunegara, 2000: 161).

Program kesehatan fisik yang dibuat oleh perusahaan sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen-elemen (Ranupandojo dan Husnan, 2002: 263) berikut ini:

- 1) Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali diterima bekerja.
- 2) Pemeriksaan keseluruhan para karyawan kunci (key personal ) secara periodik.
- 3) Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik.
- 4) Tersedianya peralatan dan staff media yang cukup.
- 5) Pemberian perhatian sistematis yang preventif masalah ketegangan.
- 6) Pemeriksaan sistematis dan periodik terhadap persyaratan-persyaratan sanitasi yang baik.

Selain melindungi karyawan dari kemungkinan terkena penyakit atau keracunan, usaha menjaga kesehatan fisik juga perlu memperhatikan kemungkinan-kemungkinan karyawan memperoleh ketegangan atau tekanan selama mereka bekerja. Stress yang diderita oleh karyawan selama kerjanya, sumbernya bisa dikelompokkan menjadi 4 (empat) sebab (**Ranupandojo dan Husnan, 2002: 264**):

- 1) yang bersifat kimia
- 2) yang bersifat fisik
- 3) yang bersifat biologis
- 4) yang bersifat sosial

Ketegangan ini tidak hanya menyerang tubuh manusia tetapi juga pikiran manusia. Kalau manusia tidak tahan terhadap ketegangan ini mereka akan menjadi sakit. Karenanya usaha yang perlu dilakukan adalah untuk

menghilangkan sumber ketegangan. Usaha-usaha untuk mencegah dan mengendalikan tekanan di dalam tempat kerja dapat dijalankan dengan cara **(Ranupandojo dan Husnan, 2002: 264)** sebagai berikut:

- 1) Mencari sumber dari tekanan .
- 2) Mencari media yang menjadi alat penyebaran tekanan tersebut.
- 3) Memberi perawatan khusus pada karyawan yang menderita tekanan tersebut.

Usaha untuk menjaga kesehatan mental perlu juga dilakukan **(Ranupandojo dan Husnan, 2002: 265)** yaitu dengan cara:

- 1) Tersedianya *fsyichiater* untuk konsultasi.
- 2) Kerjasama dengan *fsyichiater* diluar perusahaan atau yang ada di lembaga-lembaga konsultan.
- 3) Mendidik para karyawan perusahaan tentang arti pentingnya kesehatan mental.
- 4) Mengembangkan dan memelihara program-program human relation yang baik.

Bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja, Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja **(Mangkunegara, 2000: 162)** adalah sebagai berikut:

- 1) Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- 2) Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.

- 3) Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.

Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi. Di bawah ini dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai (Mangkunegara , 2000: 163) yaitu:

- 1) Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
  - a) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
  - b) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
  - c) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
  - d). Pengaturan Udara.
  - e). Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
  - f). Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- 2) Pengaturan Penerangan
  - a) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
  - b) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
- 3) Pemakaian Peralatan Kerja
  - a) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
  - b) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

#### 4) Kondisi Fisik dan Mental Pegawai

- a) Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang usang atau rusak.
- b) Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko.

### **C. Konsep dan Pengertian Produktivitas**

#### **1. Konsep Produktivitas**

Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap karyawan selama sebulan.

Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain dalam waktu yang sama.

Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi (Schermerharn, 2003: 7)

Pengertian lain dari produktivitas adalah ukuran efisiensi ekonomis yang mengikhtisarkan nilai dari output relatif terhadap nilai dari input yang dipakai

untuk menciptakannya. Produktivitas dapat dan sering kali dinilai pada level-level dan bentuk-bentuk yang berbeda. **(Griffin, 2003: 213)**

Produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini **(Sinungan, 2005: 12)**

Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam peningkatan produktivitas kerja, sebagaimana yang diuraikan bahwa: sumber daya manusia merupakan elemen paling strategi dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan efisiensi dalam berbagai bentuknya. karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas kerja. **(Sondang P. Siagian, 2002: 2-3)**

Selanjutnya dijelaskan setiap organisasi mutlak perlu memegang prinsip efisiensi. Secara sederhana prinsip efisiensi pada dasarnya berarti menghindari segala bentuk pemborosan. Mengingat kenyataan bahwa suatu organisasi mengadakan dan memiliki sarana dan prasarana kerja, yang juga disebut sebagai sumber dana dan daya, yang diperlukannya guna menjalankan roda organisasi selalu terbatas, padahal tujuan yang ingin dicapai tidak terbatas, maka tidak pernah ada pembenaran untuk membiarkan pemborosan terjadi. Pengalaman dari organisasi menunjukkan dengan jelas bahwa banyak faktor penyebab terjadinya



inefisiensi misalnya, pemborosan dapat timbul karena perlakuan yang bersifat disfungsional dari para anggota organisasi dan karena ketidaksesuaian pengetahuan dan keterampilan para pelaku dalam menggunakan dan memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah dimiliki, (Sondang P. Siagian, 2002: 1-2)

## **2. Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Produktivitas karyawan banyak dipengaruhi oleh faktor, baik yang berhubungan karyawan itu sendiri, maupun faktor-faktor lainnya.”Untuk *survive* maka perusahaan harus memiliki *productivity objective* yang diperlukan untuk pengukuran produktivitas” (Sinungan, 2005: 45-46)

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya, yaitu (Sedarmayanti, 2001: 72)

- a) Sikap mental
- b) Pendidikan
- c) Keterampilan
- d) Manajemen
- e) Hubungan sosial
- f) Tingkat penghasilan
- g) Gizi dan kesehatan
- h) Jalinan sosial
- i) Lingkungan
- j) Iklim organisasi

- k) Sarana produksi
- l) Teknologi
- m) Kesempatan berprestasi

### 3. Penyebab Kecelakaan Kerja

Kelalaian dan kelengahan serta kurangnya berhati-hati yang mengakibatkan kecelakaan kerja dan kecelakaan yang terjadi terdapat unsur ketidaksengajaan kecelakaan adalah “kejadian yang tidak diinginkan yang mengakibatkan kerugian fisik atas orang dan atau kerusakan atas milik atau harta benda (*Property*)”.(Depnaker, 2000: 14)

Sebab terjadi kecelakaan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua sebab utama yaitu:

- a) Sebab teknis menyakut masalah kejelekan pabrik, peralatan yang digunakan, mesin-mesin, bahan-bahan dan buruknya lingkungan kerja, penerangan, suara bising yang berlebihan, pemeliharaan dan perawatan mesin.
- b) Sebab manusia biasanya oleh sikap yang ceroboh, tidak hati-hati,tidak mampu menjalankan tugas dengan baik, mengantuk, pencandu alkohol, dan sebagainya. (Heidjrachman dan Husnan, 2004: 5)

### D. Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja yang harus diberikan perusahaan pada tenaga kerja (Suma'mur, 2003: 45) adalah:

- a) Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi.

- b) Menjalani keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
- c) Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara umum dan efisien.

Maksud dan tujuan program keselamatan kerja secara umum adalah untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan, mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik mau pun psikis, peracunan, infeksi dan penularan, serta untuk menunjang tercapai rencana produksi dengan peralatan, lingkungan dan pekerjaan agar tindakan lebih efektif, maka dibuat suatu program keselamatan kerja. **(Danggur, 2006: 44)**

Tujuan yang ingin dicapai melalui upaya kesehatan kerja **(Danggur, 2006: 53)** adalah:

- a) Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan kerja masyarakat perkerjaan di semua lapangan kerja setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun kesejahteraan sosialnya.
- b) Mencegah timbulnya gangguan kesehatan pada masyarakat pekerjaan yang diakibatkan oleh kondisi lingkungan kerjanya.
- c) Menempatkan dan memelihara pekerja di suatu lingkungan perkerjaan.
- d) Memberi pekerjaan dan perlindungan bagi pekerja di dalam pekerjaannya dari faktor-faktor yang membahayakan kesehatan.

#### **E. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja**

Mengingat bahwa karyawan adalah sumber daya yang terpenting yang dimiliki oleh perusahaan, maka karyawan perlu diberikan perlindungan dari segi

keselamatan dan kesehatannya melalui program keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Fasilitas maupun peralatan teknis yang dapat membantu dalam tugasnya sehingga dalam pelaksanaan tugasnya menjadi efektif dan efisien, pada kenyataannya juga dapat menimbulkan efek negatif atau bahkan malapetaka baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan, sehingga banyak tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat melakukan pekerjaan. Di samping itu, kondisi lingkungan kerja dapat pula merupakan faktor yang dapat memungkinkan terjadinya kecelakaan akibat kerja.

Perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja ini dapat dipertegas lagi dengan memberikan pembinaan dan perlindungan pada tenaga kerja agar bisa terhindar dari resiko kecelakaan kerja, karena setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerjanya, seperti yang dinyatakan dalam UU RI No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu pada paragraf 5 pasal 86 dan pasal 87, bahwa:

- a) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - (1) Keselamatan dan kesehatan kerja
  - (2) Moral dan kesusilaan; dan
  - (3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

- b) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Lebih lanjut pada pasal 87 UU RI No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ditegaskan pula bahwa: setiap perusahaan wajib menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karena jika dalam perusahaan keselamatan kerjanya sudah terlaksana dengan baik maka kesehatan kerjanya pun tercapai. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan perusahaan dengan seluruh tenaga kerjanya. Dalam pelaksanaan pimpinan perusahaan dibantu oleh petugas keselamatan dan kesehatan kerja yang mempunyai pengetahuan dan keahlian dibidang tersebut.

Keselamatan dan kesehatan kerja menuju pada kondisi-kondisi psikologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka lebih sedikit perkerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka diperusahaan tersebut, (**Randal S. Schuler dan Susan E. Jackson, 2005: 222**).

Kondisi-kondisi ataupun keadaan fisiologis-fisikal tenaga kerja yang ditegaskan dalam pendapat tersebut antara lain meliputi, penyakit-penyakit dan

kecelakaan kerja, kehilangan nyawa atau badan, cedera yang diakibatkan gerakan berulang-ulang sakit punggung, sindrom carpal tunnel, penyakit-penyakit kardiovaskular, berbagai jenis kanker seperti kanker paru-paru dan *leukemia*, *emphysema*, serta *arthritis*. Sedangkan kondisi-kondisi atau pun keadaan psikologis tenaga kerja yang dimaksud adalah yang diakibatkan oleh stress pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah, yang meliputi ketidakpuasan, sikap apatis, penarikan diri, penonjolan diri, pandangan sempit, menjadi pelupa, kebingungan terhadap peran dan kewajiban, tidak mempercayai orang lain, bimbang dalam mengambil keputusan, kurang perhatian, mudah marah, selalu menunda pekerjaan, dan kecendrungan mudah putus asa terhadap hal-hal yang remeh.

Disamping itu menurut **(Khairulnas, 2002; 2)** bahwa “Keselamatan kerja adalah pemikiran atau upaya untuk menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani manusia serta hasil-hasil dan budayanya tertuju pada kesejahteraan manusia pada umumnya dan tenaga kerja pada khususnya”.

Lingkungan kerja sebagai tempat dimana para karyawan bekerja akan membawa dampak yang positif untuk tujuan mencapai sasaran organisasi atau perusahaan apabila dikelola dengan mempertimbangkan segi keselamatan dan kesehatan.

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para kerjanya, perusahaan akan semakin

efektif. Menurut (**Randal S.Schuler dan Susan E Jackson, 2005: 223-224**)

peningkatan-peningkatan terhadap hal ini akan menghasilkan:

- a). Meningkatnya produktivitas karena menurunnya hari kerja yang hilang.
- b). Meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c). Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d). Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e). Fleksibilitas dan adap stabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f). Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Oleh sebab itu, hal yang sebaliknya akan terjadi jika perusahaan dapat tidak mampu menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta tidak mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya.

#### **F. Program Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, juga dapat menunjukkan manajemen dan kepemimpinan yang baik pula di perusahaan, karena keselamatan dan kesehatan kerja dapat menurunkan kerugian yang timbul akibat kecelakaan dan karyawan akan terlatih dalam menghadapi resiko kerjanya.

Dijelaskan oleh ahli keselamatan kerja, bahwa program keselamatan kerja dan kesehatan kerja diselenggarakan karena 3 hal alasan pokok yaitu moral, hukum, dan ekonomi.

- a) Moral, para manajer menyelenggara upaya pencegahan kecelakaan pertama sekali semata-mata atas dasar kemanusiaan.
- b) Hukum, dewasa ini terdapat berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur ikhwal keselamatan dan hukum terhadap pihak-pihak yang membangkang ditetapkan cukup berat.
- c) Ekonomi, adanya alasan ekonomi karena biaya yang harus dipikul perusahaan dapat cukup tinggi sekalipun kecelakaan yang terjadi kecil.

**(Garry Dess Ler, 2003: 28)**

#### **G. Strategi Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Apabila penyebab timbulnya kecelakaan kerja sudah dapat diketahui, maka dapat diupayakan suatu cara untuk mengurangi bahkan menghilangkan bahaya-bahaya akibat kerja tersebut, kemudian membandingkannya dengan kondisi sebelumnya. Adapun kriteria untuk memantau tingkat keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah: **(Randal S.Schuler dan Susan E Jackson, 2005: 237-238)**

- a) Tingkat Insiden  
Merupakan indeks keamanan industry yang paling ekslisit, yang menggambarkan jumlah kecelakaan dan penyakit dalam satu tahun.
- b) Tingkat Frekuensi  
Mencerminkan jumlah kecelakaan dan penyakit setiap satu jam kerja, bukan dalam setahun seperti dalam tingkat insiden.



c) **Tingkat Kegawatan**

Menggambarkan jam kerja yang hilang karena kecelakaan atau penyakit. Tidak semua kecelakaan dan penyakit sama. Empat kategori kecelakaan dan penyakit telah ditetapkan, yaitu kematian, cacat tetap keseluruhan, cacat tetap sebagian, dan cacat sementara keseluruhan.

## **II.2. Penelitian Terdahulu**

**Noor Eva Koesumawati, tahun 2004** dari Universitas Widya Dharma Klaten dengan judul “Pengaruh jaminan kesehatan kerja dan jaminan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kusumatex Yogyakarta”. Metode analisis data dengan regresi linier berganda dan Analisis korelasi berganda, dan menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara jaminan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tekstil PT Kusumatex Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya jaminan kesehatan dan keselamatan berpengaruh secara bersama-sama yaitu nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $6,448 > 2,021$ .

**Dewi Muthmainah, tahun 2004** dari Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan judul “Pengaruh jaminan kesehatan dan kesejahteraan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV Agung Klaten”. Metode analisis data dengan regresi berganda, Uji signifikan dan Determinasi, dan menyimpulkan ada pengaruh secara bersama-sama jaminan kesehatan dan kesejahteraan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dibagian produksi pada CV Agung di Klaten,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $6,362 > 4,17$ . Serta secara individu jaminan kesehatan dan jaminan

kesejahteraan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Agung di Klaten, untuk variabel independent jaminan kesehatan kerja nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $2,215 > 2,048$  dan kesejahteraan kerja.

**Nur Afni, tahun 2008** dari Universitas Islam Riau dengan judul “Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Lapangan pada PT. RAPP Sektor langgam”. Metode analisis data regresi linier sederhana, menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja dengan tingkat kecelakaan karyawan yang berkerja pada PT. RAPP Sektor Langgam, untuk model persamaan regresi linier sederhana:  $Y = 5,26 + 0.74 X$ .

### **II.3. Pandangan Islam Terhadap Produktivitas**

Kesadaran bekerja akan melahirkan suatu *improvement* untuk meraih nilai yang lebih bermakna, dan dapat menuangkan idenya dalam bentuk perencanaan, tindakan, serta melakukan analisis tentang sebab dari aktivitas. Yang dilakukannya untuk mencapai tujuan organisasi dan maanfaat untuk individu. Masyarakat dan perusahaan. Manusia hidup dimuka bumi telah diberikan alam, maka alam tersebut dikelola dengan baik agar menghasilkan yang bermanfaat untuk kehidupan dunia. Manusia juga diperintah untuk selalu sembahyang, berusaha, berdzikir dan berdoa agar menjadi manusia yang beruntung baik di kehidupan dunia dan akhirat.

Produktivitas kerja manusia juga diungkapkan dalam ayat al-qur'an sebagai pedoman bagi umat muslim dalam menjalankan pekerjaannya masing-masing. Dalam teori produktivitas kerja dikemukakan bahwa manusia memiliki

keterbatasan dalam berbuat. Sesungguhnya al-qur'an telah memberi tuntutan kepada umat manusia untuk selalu berkerja, seperti (Surat At-Taubah Ayat 105)

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى  
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Dan katakanlah:”Berkerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu,dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata,lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Apa bila cara pandang hidup dan ibadah mulai diarahkan sesuai dengan tuntutan islam, maka produktivitas dari setiap muslim akan mengalami peningkatan. Berhubung dengan pandangan hidup serta ibadah tersebut telah dijelaskan pula dalam firman Allah SWT dalam surat Al-Jum'ah ayat 10.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا  
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “ Apa bila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi,dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”

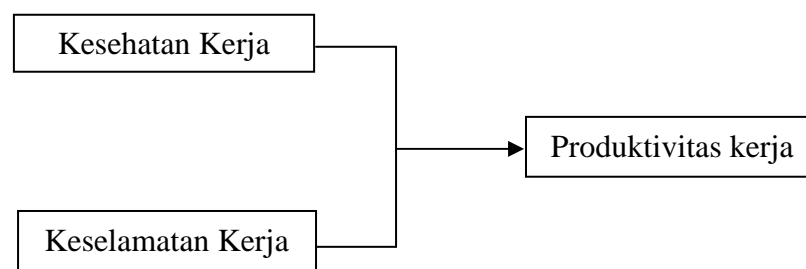
Berkerja itu adalah amanah Allah, sehingga ada semacam sikap mental yang tegas pada setiap diri pribadi muslim (**Toto Tasmara, 2000: 13**)

- a) Karena bekerja itu adalah amanah maka dia akan bekerja dengan kerinduan dan tujuan bekerja tersebut menghasilkan tingkat hasil yang secara optimal.

- b) Ada semacam kebahagiaan melaksanakan pekerjaan, karena dengan melaksanakan pekerjaan tersebut, berarti dia telah melaksanakan amanah Allah.
- c) Tumbuh kreativitas untuk mengembangkan dan memperkaya serta memperluas, karena dirinya merasa bahwa dengan mengembangkan pekerjaannya akan tumbuh berbagai kegiatan dan tantangan, yang berarti menunjukkan bertambahnya amanah Allah pada dirinya.
- d) Ada semacam malu hati apabila pekerjaan dia tidak dilaksanakan dengan baik, karena ini adalah sebuah pengkhianatan terhadap amanah Allah.

Cara pandang ini membuat setiap pribadi muslim tipikal manusia yang terus berpikir keras untuk secara dinamis mencari terobosan, inovasi serta aktivitas yang penuh arti dalam bentuk dinamika kreativitas yang terus mengalir tidak mengenal lelah.

#### **II.4. Kerangka Berfikir**



## II.5. Hipotesis

Bertitik tolak dari telaah pustaka yang telah dikemukakan, maka dapatlah penulis menyusun hipotesis sebagai berikut: “ **Diduga program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan**”

## II.6. Variabel Penelitian

Variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen. Operasional variabelnya sebagai berikut:

a) Program keselamatan kerja

1. Kebijakan
2. Tindakan karyawan
3. Fasilitas kerja

b) Program kesehatan kerja

1. Lingkungan
2. Fisik
3. Mental

c) Produktivitas

1. Kualitas
2. Efektivitas
3. Efisiensi

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **III.1. Lokasi Penelitian**

Untuk penulisan skripsi ini penulis mengambil lokasi penelitian pada PT. Multi Palma Sejahtera Kecamatan Bandar Sekijang Kabupaten Pelalawan yang beralamat di jalan lintas timur km 38. Kecamatan Bandar Sekijang Kabupaten Pelalawan.

#### **III.2. Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini (Nasution, 2003: 143) adalah:

- a) Data primer; yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dengan cara kuisisioner wawancara serta pengamatan langsung tentang variabel yang diteliti.
- b) Data sekunder; yaitu data yang berasal dari dokumentasi atau laporan-laporan perusahaan maupun literatur yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

#### **III.3. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan (Nasution, 2003: 128) adalah:

- a) Kuisisioner

Adalah suatu metode pengumpulan data dimana dalam hal ini penulis membuat suatu daftar pertanyaan yang nantinya akan diberikan kepada para

karyawan yang menjadi responden untuk mendapatkan data lapangan yang dibutuhkan oleh penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

b) Wawancara (interview)

Adalah suatu metode pengumpulan data dimana penulis melakukan wawancara langsung dengan pihak yang berkaitan langsung dengan objek penelitian untuk menjelaskan data hasil kuisioner.

#### **III.4. Populasi dan Sampel**

Populasi (*universe*) adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (bahan penelitian). sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. **(Iqbal, 2005: 84)**

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian PKS (Pengolahan Kelapa Sawit) pada PT. Multi Palma Sejahtera Kecamatan Bandar Sekijang Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 80 orang. Karena jumlah populasi yang relatif kecil/sedikit maka semua populasi dijadikan objek penelitian atau sensus.

#### **III.5. Analisis Data**

Dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan ini, penulis menggunakan metode *Regresi Linier Berganda*, yaitu analisis tentang hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. **(Arikunto, 2006: 296)**

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode skala Likert. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Jika memilih jawaban sangat puas diberi bobot 5, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai sangat tinggi.
2. Jika memilih jawaban puas diberi bobot 4, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai tinggi.
3. Jika memilih jawaban netral diberi bobot 3, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai sedang.
4. Jika memilih jawaban tidak puas diberi bobot 2, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai rendah.
5. Jika memilih jawaban sangat tidak puas diberi bobot 1, artinya jawaban ini mempunyai nilai sangat rendah.

### **1. Uji Kualitas Data**

Ketetapan penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai. Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai di dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian di tentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data (**Indriantoro Nur, 2002: 180**) untuk menghasilkan data yang berkualitas.



### **a. Uji Validitas (*Test Of Validity*)**

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan (Umar, 2008: 54).

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang kuat apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui item-item yang ada di dalam kuesioner mampu mengukur pengubah yang didapatkan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui valid suatu variabel, dilakukan pengujian dengan menggunakan *teknik reliability analysis* dengan nilai korelasi diatas 0,30.

Metode yang dipakai dalam mendeteksi reliabilitas yang dapat dikaitkan dengan data, dapat dilakukan dengan cara, One shot atau pengukuran sekali saja disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reabilitas dengan uji r Tabel.

### **b. Uji Realibilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui instrumen penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik *cronbach alpha*. Yaitu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar: (a)  $< 0,6$  tidak reliabel, (b)  $0,6-0,7$  *acceptable*, (c)  $0,7-0,8$  baik, dan (d)  $>0,8$  sangat baik (Sekaran, 2000: 171).

### c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi atau mendekati normal. Dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan mengikuti garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas data (Indriantoro, 2002: 265).

## 2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias. Yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik.

Tiga asumsi klasik yang di perhatikan adalah :

### a. Uji Multikolinearitas

Metode ini digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini adalah menggunakan Variance Inflation Factor atau VIF yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulasi formulanya sebagai berikut :

$$\mathbf{VIF} = \frac{1}{(1 - R^2)}$$

Dimana  $R^2$  merupakan koefisien determinan. Bila toleransi kecil artinya menunjukkan VIF akan besar. Untuk nilai bila  $VIF > 5$  maka dianggap ada Multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya, sebaliknya  $VIF < 5$  maka dianggap tidak terdapat Multikolinearitas (Ghozali, 2005 ).

### b. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  jika ada, berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson (**Pratisto, 2004**) dengan rumus sebagai berikut :

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_t - e_{t-1})}{\sum_{t=2}^{t=n} e_t^2}$$

keterangan :

1. Jika angka *Durbin Watson* (DW) dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif
2. Jika angka *Durbin Watson* (DW) diantara -2 sampai +2 berarti terdapat tidak ada Autokorelasi.
3. Jika angka *Durbin Watson* (DW) diatas =2 berarti terdapat Autokorelasi Negatif.

Untuk menentukan batas tidak terjadinya Autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah  $du < d < 4$  dimana  $du$  adalah batas atas dari nilai  $d$  Durbin Watson yang terdapat pada tabel uji Durbin Watson. Sedangkan  $d$  merupakan nilai  $d$  Durbin Watson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak Durbin Watson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak mengandung masalah Autokorelasi jika kriteria  $du < d < 4 - du$  terpenuhi.

### c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, besar).

Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas jika scatterplot membentuk pola tertentu maka regresi mengalami gangguan Heterokedastisitas. Sebaliknya jika scatterplot tidak membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas.

### 3. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan rumus regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$Y$  = Produktivitas

$X_1$  = Keselamatan Kerja

$X_2$  = Kesehatan Kerja

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi atau parameter

$e$  = Variabel error

Untuk memperoleh kesimpulan dari analisis ini maka terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara menyeluruh atau simultan (Uji F). Dan secara parsial (Uji t) yang dijelaskan sebagai berikut :

**a. Uji Simultan (Uji F)**

Untuk pengujian-pengujian variabel independen secara bersamaan digunakan statistik Uji F (F-test) dilakukan untuk melakukan apakah model pengujian hipotesis yang dilakukan tepat.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F ini dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan alpha yang ditentukan adalah 10% membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  yaitu apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $p\text{ value} < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti bahwa variabel independen secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $P_{value} > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hasilnya tidak signifikan yang berarti bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

**b. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji atau membandingkan rata nilai sesuatu sampel dengan nilai lainnya. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat yang ditentukan adalah 95 % dengan tingkat signifikan sebesar 5 % dan (df)  $n - k$  membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh

bermakna terhadap variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **VI.1. Sejarah Singkat Perusahaan**

PT. Multi Palma Sejahtera adalah suatu perusahaan terbatas yang didirikan berdasarkan Akte Notaris Fransiskus Djoenardi, SH, No 116 tanggal 27 April 1999 .PT. Multi Palma Sejahtera memiliki modal dasar sebesar Rp 4.000.000.000,- (Empat Meliar Rupiah) terbagi atas 4.000 saham, masing-masing saham bernilai Rp 1.000.000,- per saham dan modal yang telah ditempatkan sebanyak 1.000 saham dengan nilai sebesar Rp 1.000.000.000,- (Satu Meliar Rupiah).

PT. Multi palma sejahtera adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahan kelapa sawit yang siap untuk dipasarkan, berkedudukan di desa Sekijang Kecamatan Bandar Sekijang Kabupaten Pelalawan Propinsi Riau.

Adapun ruang lingkup kegiatan yang dijalani perusahaan adalah sebagai berikut:

- a) Menjalankan usaha dalam bidang perkebunan kelapa sawit
- b) Menjalankan usaha dalam bidang industri pengolahan minyak kelapa sawit, serta industri lainnya.
- c) Menjalankan usaha dalam bidang pengangkutan hasil-hasil dari usaha perkebunan dan indrustri tersebut.

## **VI.2. Struktur Organisasi**

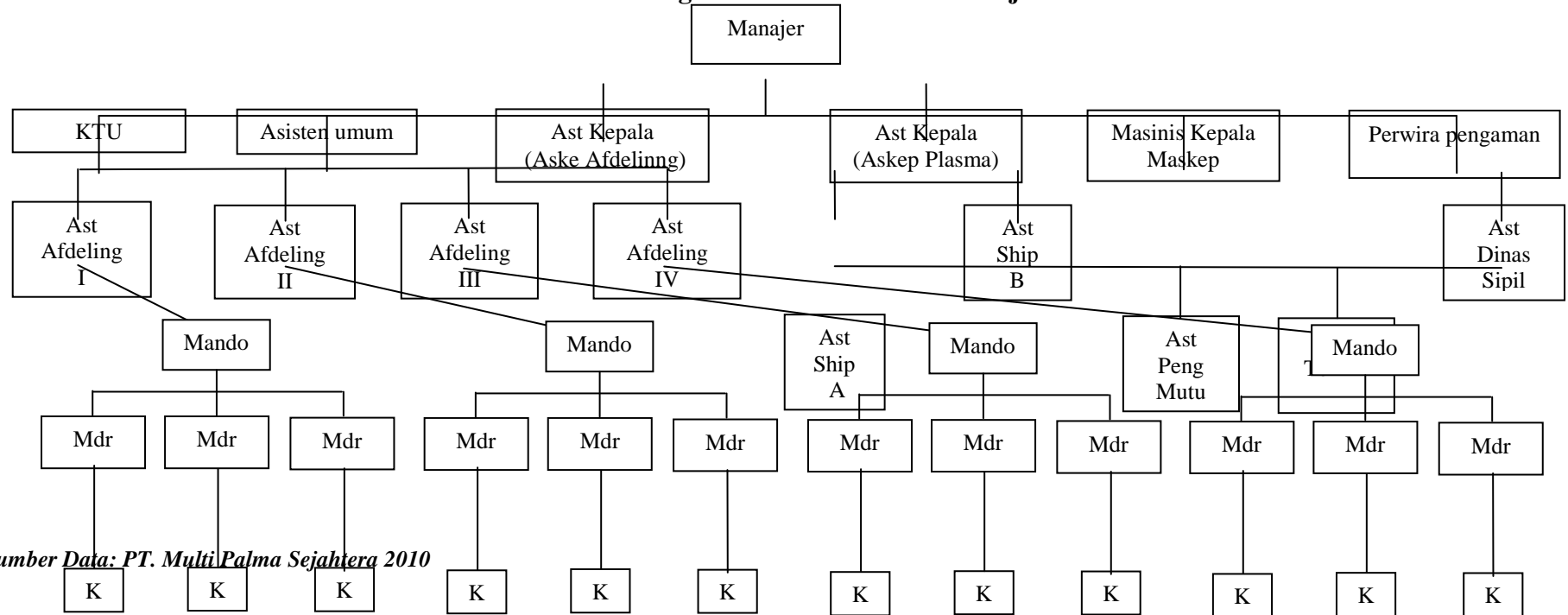
PT. Multi Palma Sejahtera dalam menjalankan aktivitasnya sangat dibutuhkan kerja sama yang mana kerja sama ini memerlukan suatu wadah yang disebutkan dengan organisasi.

PT. Multi Palma Sejahtera ini terbagi atas IV{empat}Afdeling masing-masing Afdeling dipimpin oleh seorang asisten. Setiap Asisten akan membawahi seorang mandor I, yang berarti dalam proyek PT. Multi Palma Sejahtera sikiang terdapat 4 asisten dan 4 mandor. Empat Afdeling yang akan dikepalai oleh seorang Asisten kepala, dan top manajemen membawahi Asisten kepala dan masinis kepala.

Untuk lebih lanjut, dapat dilihat pada gambar struktur organisasi di halaman berikut:



**Gambar VI.I : Struktur Organisasi PT. Multi Palma Sejahtera**



*Sumber Data: PT. Multi Palma Sejahtera 2010*

a) Manajer

Adalah pimpinan proyek yang bertanggung jawab kepada kepala direksi dan membawahi asisten kepala, tugasnya adalah:

- 1) Menjalankan kebijaksanaan direksi/perusahaan di bidang teknik cultural dan eksploitasi yang efisien guna menjamin kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan.
- 2) Menyusun program kerja tahunan kebun berdasarkan keadaan kebun dan norma-norma yang berlaku.
- 3) Menjalankan kebijaksanaan direksi dalam bidang manajemen tanaman.

b). Asisten Kepala {Askep} Inti dan Asisten Kepala Plasma

Asisten kepala membawahi asisten tanaman/afdeling, yang bertanggung jawab langsung kepada manajer. Tugasnya sisten kepala inti adalah:

- 1) Membantu manajer dalam mengolah dan mengembangkan perkebunan serta mengawasi setiap pelaksanaan pekerja di Afdeling.
- 2) Mengkoordinir pembuatan program kerja bulanan di Afdeling.
- 3) Melakukan pelaporan hasil pengawasan atau pekerjaan langsung kepada manajer.
- 4) Sebagai wakil manajer untuk melakukan hubungan dengan pihak luar apabila manajer berhalangan hadir.

c). Masinis kepala{Maskep}

Masinis kepala bertugas mengepalai Pabrik Kelapa Sawit {PKS} serta bertanggung jawab langsung kepada manajer tentang kelancaran proses

pengolahan buah kelapa sawit dan bertanggung jawab terhadap keadaan dan kondisi pabrik secara umum.

d). Asisten Afdeling/Tanaman

Asisten Afdeling/ tanaman mengepalai satu unit Afdeling yang membawahi krani dan mandor, tugasnya yaitu:

- 1) Mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerja di Afdeling.
- 2) Melaporkan hasil pengawasan pekerjaan di Afdeling kepada Asisten kepala.
- 3) Mempunyai hubungan vertikal{garis komando} dengan Asisten kepala dan hubungan horizontal dengan Asisten Afdeling lainnya.
- 4) Membuat program kerja kebun.

e). Kemasyarakatan

Asisten tanaman/afdeling dalam menjalankan tugasnya dibantu krani Afdeling. Mandor 1, beberapa mandor. Selain dari mandor I, krani Afdeling dan mandor lainnya mempunyai beberapa bawahan yang langsung diawasinya. Di tiap-tiap Afdeling ada mandor yang bertugas mengamankan kondisi dan situasi tanaman setempat dan secara rutin harus melapor kepada Asisten Afdeling

f). Kepala Tata Usaha{KTU}

Tugas dari kepala Tata Usaha{KTU} adalah:

- 1) Mengatur, memberikan bimbingan, arahan dan pengawasan pelaksanaan pekerja di bidangnya.
- 2) Mengatur pembagian kerja dan melengkapi peralatan kerja secara teratur dan terpadu.

- 3) Mengumpulkan semua anggaran fisik bagian Afdeling, mengolah dan menyusunnya dalam anggaran perusahaan baik anggaran tahunan maupun anggaran bulanan.
- 4) Membina hubungan kerja sama dengan Afdeling dalam mempelancar kegiatan administrasi perusahaan secara keseluruhan.

a) Asisten Umum{Assum}

Asisten Umum secara administrasi berada dibawah KTU. Secara operasional langsung berada dibawah Manajer yang bertugas untuk menangani segala masalah umum yang terjadi baik di kebun maupun di pabrik.

b) Asisten Pengendalian Mutu{APM}

Asisten Pengendalian Mutu bertugas untuk menyampaikan laporan lisan dan tulisan setiap hari langsung kepada manajer tentang hasil kerja setiap hari. Di samping pelaporan terhadap Maskep, juga bertanggung jawab terhadap pengendalian mutu dari hasil pengolahan berupa CPO dan kernel yang meliputi kadar air, kadar kotoran, ALB, dan lain-lain yang berhubungan dengan standar mutu yang ditetapkan.

c) Asisten Teknik

Asisten Teknik ada dua yaitu Asisten Teknik Pabrik dan asisten Teknik Umum. Asisten Teknik Pabrik bertugas menangani instalasi pabrik dan kolam limbah. Sedangkan Asisten Teknik

Umum bertugas menangani kegiatan teknik diluar pabrik seperti jalan, jembatan dan jaringan listrik.

d) Perwira Pengaman{PAPAM}

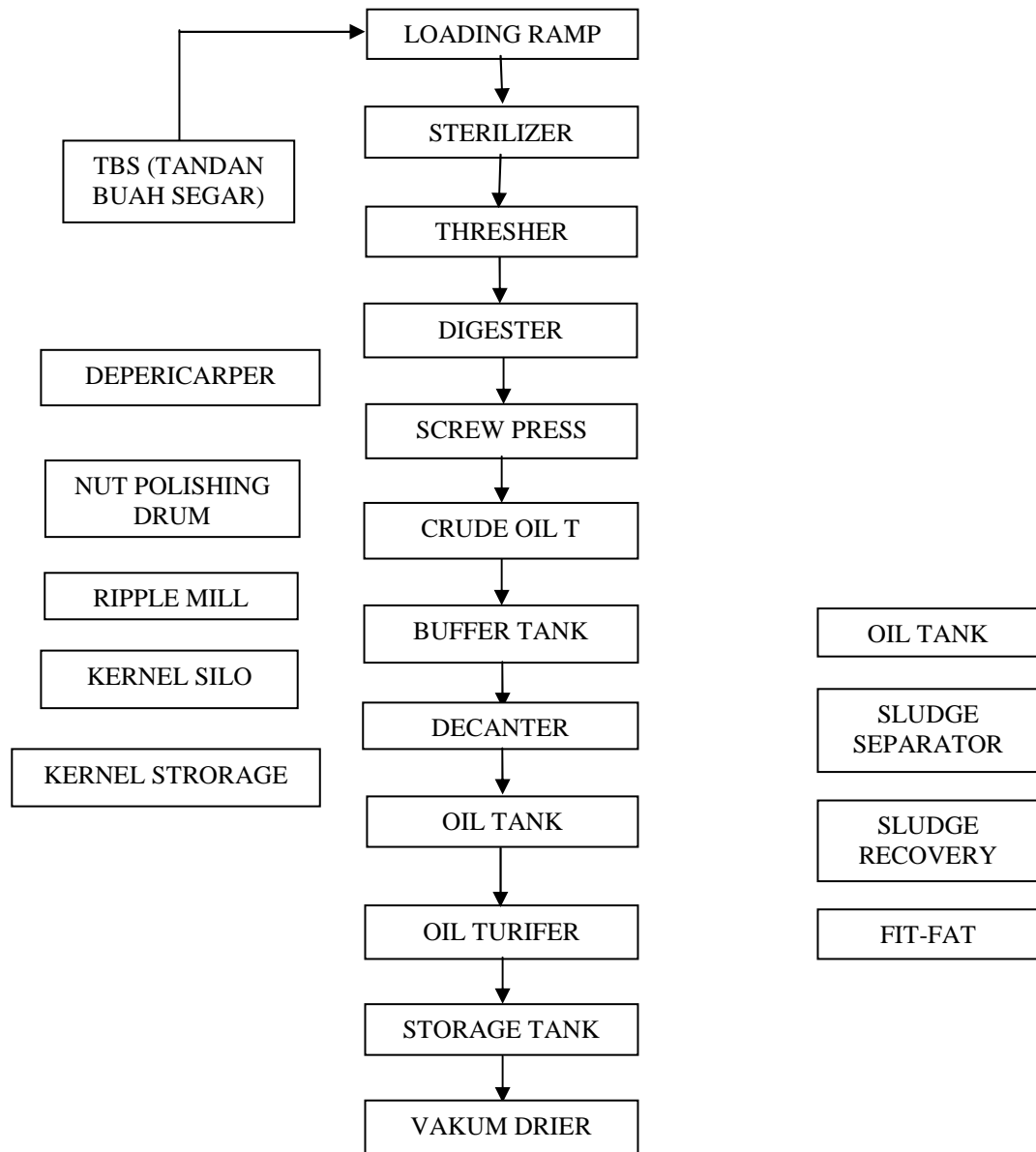
Perwira Pengaman juga bertanggung jawab langsung kepada manajer, tugasnya yaitu melaporkan setiap kegiatan pengamanan yang telah dilakukan atau peristiwa yang terjadi di lapangan, mengawasi orang-orang yang masuk dan keluar dari area perusahaan serta menyusun jadwal dari satuan pengamanan.

### **VI.3. Aktivitas Perusahaan**

Aktivitas dari PT. Multi Palma Sejahtera adalah melaksanakan proses Minyak Kelapa Sawit {CPO} dan Inti Sawit {kernel} yang bahannya berasal dari lahan perkebunan milik perusahaan PT. Multi Palma Sejahtera dan dibeli dari petani plasma. Dalam melaksanakan produksi ini pihak perusahaan berupaya untuk meningkatkan rencana produksi pada setiap tahunnya, sesuai dengan perkembangan produksi lahan perkebunan kelapa sawit yang ditanam untuk produksi minyak tersebut.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai proses pengolahan kelapa sawit dapat dilihat gambar berikut ini:

**Gambar.IV.2: Proses Pengolahan Kelapa Sawit Pada PT. Multi Palma Sejahtera Kec. Bandar Sikijang Kab. Pelalawan**



*Sumber: PT. Multi Palma Sejahtera*

Proses pengolahan kelapa sawit mulai dari pemanenan buah dan pengolahan buah sawit adalah sebagai berikut:

a) Penimbunan buah segar *{Loading Ramp}*

Setelah buah ditimbang maka untuk sementara dimasukkan ke *loading ramp*. Penimbunan sementara ini bertujuan untuk mengurangi sampah, kelopak dan lain-lain agar jangan masuk kedalam lori.

b) Stasiun perebusan *{Stelizer Station}*

Pada tahap ini buah akan direbus yang bertujuan untuk merubah unsur kimia yang ada dalam buah dan agar buah mudah lepas dari tandannya.

c) Penebahan buah *{theressing Station}*

Disini dilakukan pembantingan buah dalam drum. Buah yang telah di copot akan keluar melalui kisi-kisi dan akan dibawa oleh *Fruit Elevator* didistribusikan kemasing-masing unit *digester*, sedangkan tandan kosong akan dijadikan bahan bakar.

d) Pelumatan Buah *{Pressing Station}*

Pada proses ini buah akan diaduk sedemikian rupa sehingga lumat. Proses ini akan berlangsung dengan baik jika ketel adukan dipertahankan penuh dengan bantuan sedikit air. Dari unit pressing ini akan dihasilkan dua macam produk yaitu minyak yang bercampur dengan sampah/ lumpur yang akan dikirim ke klarifikasi. Dari sini hasil CPO dikirim ke tangki timbun dan lumpur akibat sisa pemurnian minyak dikirim ke bak lumpur yang akhirnya dimasukkan ke stasiun pengolahan limbah pabrik. Hasil

yang kedua yaitu berupa biji dan ampas yang diteruskan ke stasiun pengolahan biji, barulah didapatkan kernel.

e) *Sand Trap Tank*

Minyak hasil pengepresan akan di masukkan kedalam sand trap untuk memisahkan pasir atau kotoran yang bercampur dengan minyak saat pemrosesan.

f) *Vabro Seperator*

Proses ini bertujuan agar minyak kasar dari *Send Trap Tank* disaring atau di bersihkan dengan bantuan mess dan akan terbuang melalui pintu dan minyak akan masuk kedalam *Crude Oil Tank*.

g) *Buffer Tank*

Pada proses ini minyak akan dipompa ke *Buffer Tank* melalui *Send Cyclone* untuk membuang pasir dan diberi pemanasan. Minyak yang sudah tidak tertampung oleh *Buff Tank* akan di kirim ke *Vertical Continius Tank* dan menampung kiriman Sludge yang masih mengandung minyak *Fat-Fit*. Proses pemisahan minyak dengan *Sludge* akan dikirim ke *Oil Tank*.

h) *Oil Furifier*

Minyak dan *Oil Tank* selanjutnya akan diolah oleh *Oil Furifier* yang bertujuan untuk mengurangi kadar kotoran pada minyak dan kemudian dialirkan kedalam *Vacum Drayer* yang berfungsi untuk mengatur minyak yang disalurkan dalam bajana agar penguapan air akan sempurna.



i) Penimbunan Minyak

Minyak hasil pemrosesan yang dikenal dengan CPO ditimbun kedalam tangki timbunan dan siap untuk diperdagangkan.

j) *Sludge Tank*

Phase Sludge yang berasal dari *Decenter* akan ditimbun pada *Sludge Tank* yang kemudian dimasukkan ke *Sludge Seperator* dimana dalam *Sludge Seperator* ini minyak dikutip dengan bantuan air pengencer yang seimbang kemudian dikirim kedalam *Recovery Tank* agar terjadi pemisahan minyak dengan lumpur, lumpur ini akan dikirim ke *Fat-Fit*

k). *Fai-Fit*

*Fat-Fit* dengan dibantu oleh beberapa sekat agar sisa-sisa minyak dipermukaan dapat dikutip dan masuk kedalam Bak Control serta kirim ke *Effluent Treatment*.

Dalam menjalankan aktivitasnya, administrasi perusahaan melaksanakan administrasi seluruh kegiatan perkantoran, administrasi, kepegawaian, pengupahan dan lain-lain.

## BAB V

### PEMBAHASAN

#### V.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden yang menjadi sampel penelitian, yaitu para karyawan yang bekerja pada PT. Multi Palma Sejahtera, ini dapat dikelompokkan kedalam beberapa karakteristik meliputi usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

##### V.1.1. Responden Menurut Usia

Hasil penelitian mengenai usia responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel V.1.1. Responden Menurut Usia**

No	Tingkat Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	22 – 26 tahun	19	23,75
2	27 – 35 tahun	27	33,75
3	36 - 40 tahun	25	31,25
4	41 – Keatas	9	11,25
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Perusahaan 2010*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berumur antara 27–35 tahun.

##### V.1.2. Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel V.1.2. Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SLTP	7	8,75
2	SLTA/SMK	48	60
3	D3	15	18,75
4	S1	10	12,5
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Perusahaan 2010*

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan SLTA/SMK.

### V.1.3. Responden Menurut Masa Kerja

Hasil penelitian menurut masa kerja responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel V.1.3. Responden Menurut Masa Kerja**

No	Tingkat Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1-2 tahun	12	15
2	2-5 tahun	18	22,5
3	5-8 tahun	27	33,75
4	8 tahun keatas	23	28,75
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Perusahaan 2010*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini dengan masa kerja 5-8 tahun.

## V.2. Deskripsi variabel

### V.2.1. Produktivitas

Pada variabel produktivitas (Y) diwakili oleh 6 (enam) pertanyaan yang mencerminkan indikator produktivitas. Dalam variabel ini diajukan pertanyaan kepada responden, sedangkan frekuensinya sebagai berikut:

**Tabel V.2.1.1: Tanggapan Responden Terhadap Penggunaan Waktu dalam Proses Produk di Perusahaan.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	36	45
2	Baik	28	35
3	Cukup Baik	16	20
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan 2010*

Pada table V.2.1.1 dapat diketahui tanggapan responden tentang penggunaan waktu dalam proses produk di perusahaan ini. Responden yang memilih sangat baik sebanyak 36 orang responden yaitu sebesar (45%), memilih baik sebanyak 28 orang responden yaitu Sebesar (35%), memilih cukup baik sebanyak 16 orang responden yaitu sebesar (20%) dan tidak ada responden yang memilih tidak baik dan sangat tidak baik.

**Tabel V.2.1.2: Tanggapan Responden Terhadap Penggunaan Tenaga Mesin dan Peralatan Produksi pada Perusahaan.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	39	48,75
2	Baik	32	40
3	Cukup Baik	9	11,25
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan 2010*

Dari data di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang penggunaan tenaga mesin dan peralatan produksi pada perusahaan. Responden yang memilih sangat baik sebanyak 39 orang responden yaitu sebesar (48,75%), memilih baik sebanyak 32 orang responden yaitu Sebesar (40%), memilih cukup baik sebanyak 9 orang responden yaitu sebesar (11,25%) dan tidak ada responden yang memilih tidak baik dan sangat tidak baik.

**Tabel V.2.1.3: Tanggapan Responden Terhadap Penerapan Sistem Kerja dalam Proses Produksi pada Perusahaan.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	37	46,25
2	Baik	27	33,75
3	Cukup Baik	16	20
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan 2010*

Dari data di atas dapat diketahui tanggapan responden tentang penerapan sistem kerja dalam proses produksi pada perusahaan. Responden yang memilih sangat baik sebanyak 37 orang responden yaitu sebesar (46,25%), memilih baik sebanyak 27 orang responden yaitu Sebesar (33,75%), memilih cukup baik sebanyak 16 orang responden yaitu sebesar (20%) dan tidak ada responden yang memilih tidak baik dan sangat tidak baik.

**Tabel V.2.1.4: Tanggapan Responden Terhadap Pencapaian Kualitas Hasil Kerja dalam Proses Produksi pada Perusahaan.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	31	38,75
2	Baik	41	51,25
3	Cukup Baik	8	10
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan 2010*

Dari data di atas dapat diketahui tanggapan responden tentang pencapaian kualitas hasil kerja dalam proses produksi pada perusahaan. Responden yang memilih sangat baik sebanyak 31 orang responden yaitu sebesar (38,75%), memilih baik sebanyak 41 orang responden yaitu Sebesar (51,25%), memilih cukup baik sebanyak 8 orang responden yaitu sebesar (10%) dan tidak ada responden yang memilih tidak baik dan sangat tidak baik.

**Tabel V.2.1.5: Tanggapan Responden Terhadap Peningkatan Hasil Produksi yang Dicapai sudah sesuai dengan Target yang Ditetapkan Perusahaan.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	28	35
2	Baik	29	36,25
3	Cukup Baik	23	28,75
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan 2010*

Dari data di atas dapat diketahui tanggapan responden tentang peningkatan hasil produksi yang dicapai sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Responden yang memilih sangat baik sebanyak 28 orang responden yaitu sebesar (35%), memilih baik sebanyak 29 orang responden yaitu Sebesar (36,25%), memilih cukup baik sebanyak 23 orang responden yaitu sebesar (28,75%) dan tidak ada responden yang memilih tidak baik dan sangat tidak baik.

**Tabel V.2.1.6: Tanggapan Responden Terhadap Menghasilkan Produk Karyawan mampu Melaksanakannya Tepat Waktu.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	39	48,75
2	Baik	23	28,75
3	Cukup Baik	18	22,5
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan 2010*

Dari data di atas dapat diketahui tanggapan responden tentang menghasilkan produk karyawan mampu melaksanakannya tepat waktu. Responden yang memilih sangat baik sebanyak 39 orang responden yaitu sebesar (48,75%), memilih baik sebanyak 23 orang responden yaitu Sebesar (28,75%), memilih cukup baik sebanyak 18 orang responden yaitu sebesar (22,5%) dan tidak ada responden yang memilih tidak baik dan sangat tidak baik.

Dalam variabel ini diajukan pertanyaan kepada responden, sedangkan frekuensinya sebagai berikut:

**Tabel V.2.1.1: Rekapitulasi Variabel Produktivitas Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	1	1.3	1.3	1.3
	21	5	6.3	6.3	7.5
	22	11	13.8	13.8	21.3
	23	10	12.5	12.5	33.8
	24	5	6.3	6.3	40.0
	25	8	10.0	10.0	50.0
	26	7	8.8	8.8	58.8
	27	9	11.3	11.3	70.0
	28	10	12.5	12.5	82.5
	29	2	2.5	2.5	85.0
	30	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### V.2.2. Keselamatan Kerja

Untuk meningkatkan keselamatan kerja karyawan, maka manajemen perusahaan menyediakan peralatan keselamatan kerja dan alat pelindungan kerja seperti helem pengamananan sebanyak 100 unit, pakaian kerja lengan panjang sebanyak 25 unit, jas hujan (*rain coat*) sebanyak 30 unit, sepatu boot (*safety boot*) sebanyak 100 pasang, masker debu sebanyak 50 buah, sarung tangan (*gloves*) sebanyak 70 Pasang, kaca mata (*goggle*) sebanyak 18 unit, dan lain sebagainya.

Pada variabel keselamatan kerja (X1) diwakili oleh 6 (enam) pertanyaan yang mencerminkan indikator keselamatan kerja. Dalam variabel ini diajukan pertanyaan kepada responden, sedangkan frekuensinya sebagai berikut:

**Tabel V.2.2.1: Tanggapan Responden terhadap Dukungan Manajemen Perusahaan dalam Mencegah dan Mengurangi Kecelakaan Akibat Kerja pada Perusahaan.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	29	36,25
2	Baik	24	30
3	Cukup Baik	27	33,75
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2010

Dari data di atas dapat diketahui tanggapan responden tentang dukungan manajemen perusahaan dalam mencegah dan mengurangi kecelakaan akibat kerja pada perusahaan. Responden yang memilih sangat baik sebanyak 29 orang responden yaitu sebesar (36,25%), memilih baik sebanyak 24 orang responden yaitu Sebesar (30%), memilih cukup baik sebanyak 27 orang responden yaitu sebesar (33,75%) dan tidak ada responden yang memilih tidak baik dan sangat tidak baik.



**Tabel V.2.2.2: Tanggapan Responden terhadap Upaya yang Dilakukan Untuk Mencegah dan Mengurangi Kecelakaan Kerja Akibat Penggunaan Mesin dan Peralatan Produksi pada Perusahaan.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	29	36,25
2	Baik	27	33,75
3	Cukup Baik	24	30
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan 2010*

Dari data di atas dapat diketahui tanggapan responden tentang upaya yang dilakukan untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja akibat penggunaan mesin dan peralatan produksi pada perusahaan. Responden yang memilih sangat baik sebanyak 29 orang responden yaitu sebesar (36,25%), memilih baik sebanyak 27 orang responden yaitu Sebesar (33,75%), memilih cukup baik sebanyak 24 orang responden yaitu sebesar (30%) dan tidak ada responden yang memilih tidak baik dan sangat tidak baik.

**Tabel V.2.2.3: Tanggapan Responden terhadap Ketersediaan Tanda/ Peringatan Bahaya untuk Mencegah dan Mengurangi Kecelakaan Kerja pada Perusahaan.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	29	36,25
2	Baik	32	40
3	Cukup Baik	19	23,75
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan 2010*

Dari data di atas dapat diketahui tanggapan responden tentang ketersediaan tanda/ peringatan bahaya untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja pada perusahaan. Responden yang memilih sangat baik sebanyak 29 orang responden yaitu sebesar (36,25%), memilih baik sebanyak 32 orang

responden yaitu Sebesar (40%), memilih cukup baik sebanyak 19 orang responden yaitu sebesar (23,75%) dan tidak ada responden yang memilih tidak baik dan sangat tidak baik.

**Tabel V.2.2.4: Tanggapan Responden terhadap Ketersediaan Alat Pelindung Diri (Masker, Helm Pengaman, Sarung Tangan, Sepatu Boot) Saat Berkerja untuk Mencegah dan Mengurangi Kecelakaan Kerja.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	26	32,5
2	Baik	32	40
3	Cukup Baik	22	27,5
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan 2010*

Dari data di atas dapat diketahui tanggapan responden tentang ketersediaan alat pelindung diri (masker, helm pengaman, sarung tangan, sepatu boot) saat berkerja untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja. Responden yang memilih sangat baik sebanyak 26 orang responden yaitu sebesar (32,5%), memilih baik sebanyak 32 orang responden yaitu Sebesar (40%), memilih cukup baik sebanyak 22 orang responden yaitu sebesar (27,5%) dan tidak ada responden yang memilih tidak baik dan sangat tidak baik.

**Tabel V.2.2.5: Tanggapan Responden Terhadap Pemeliharaan Fasilitas Pabrik untuk Mengurangi Resiko Kecelakaan pada Perusahaan.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	39	48,75
2	Baik	26	32,5
3	Cukup Baik	15	18,75
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan 2010*

Dari data di atas dapat diketahui tanggapan responden tentang pemeliharaan fasilitas pabrik untuk mengurangi resiko kecelakaan pada perusahaan. Responden yang memilih sangat baik sebanyak 39 orang responden yaitu sebesar (48,75%), memilih baik sebanyak 26 orang responden yaitu Sebesar (32,5%), memilih cukup baik sebanyak 15 orang responden yaitu sebesar (18,75%) dan tidak ada responden yang memilih tidak baik dan sangat tidak baik.

**Tabel V.2.2.6: Tanggapan Responden Terhadap Perusahaan Melarang Seluruh Karyawan untuk Tidak Merokok didalam Pabrik.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	33	41,25
2	Baik	35	43,75
3	Cukup Baik	12	15
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan2010*

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tingkat keselamatan kerja dilihat menurut tanggapan responden tentang Perusahaan melarang seluruh karyawan untuk tidak merokok didalam pabrik. Responden yang memilih sangat baik sebanyak 33 orang responden yaitu sebesar (41,25%), memilih baik sebanyak 35 orang responden yaitu Sebesar (43,75%), memilih cukup baik sebanyak 12 orang responden yaitu sebesar (15%) dan tidak ada responden yang memilih tidak baik dan sangat tidak baik.

Dalam variabel ini diajukan pertanyaan kepada responden, sedangkan frekuensinya sebagai berikut:

**Tabel V.2.2.7: Rekapitulasi Variabel Keselamatan Kerja**

		KslmtnKrja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	1	1.3	1.3	1.3
	19	2	2.5	2.5	3.8
	20	1	1.3	1.3	5.0
	21	3	3.8	3.8	8.8
	22	15	18.8	18.8	27.5
	23	7	8.8	8.8	36.3
	24	10	12.5	12.5	48.8
	25	6	7.5	7.5	56.3
	26	9	11.3	11.3	67.5
	27	7	8.8	8.8	76.3
	28	10	12.5	12.5	88.8
	29	7	8.8	8.8	97.5
	30	2	2.5	2.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### V.2.3. Kesehatan Kerja

Untuk meningkatkan kesehatan kerja karyawan, maka pihak manajemen perusahaan menyediakan fasilitas poliklinik, melakukan pencegahan kecelakaan kerja yang diakibatkan lingkungan dan peralatan kerja yang dapat menimbulkan bahaya, serta memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai kesehatan kerja.

Pada variabel kesehatan kerja (X2) diwakili oleh 6 (enam) pertanyaan yang mencerminkan indikator kesehatan kerja. Dalam variabel ini diajukan pertanyaan kepada responden, sedangkan frekuensinya sebagai berikut:

**Tabel V.2.3.1: Tanggapan Responden Terhadap Bimbingan dan Pengarahan Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang Diberikan oleh Pihak Perusahaan.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	40	50
2	Baik	29	36,25
3	Cukup Baik	11	13,75
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan 2010*

Dari data di atas dapat diketahui tanggapan responden tentang bimbingan dan pengarahan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diberikan oleh pihak perusahaan. Responden yang memilih sangat baik sebanyak 40 orang responden yaitu sebesar (50%), memilih baik sebanyak 29 orang responden yaitu Sebesar (36,25%), memilih cukup baik sebanyak 11 orang responden yaitu sebesar (13,75%) dan tidak ada responden yang memilih tidak baik dan sangat tidak baik.

**Tabel V.2.3.2: Tanggapan Responden terhadap Pemeriksaan Kesehatan secara Sukarela untuk semua Karyawan secara Priode.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	32	40
2	Baik	34	42,5
3	Cukup Baik	14	17,5
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan 2010*

Dari data di atas dapat diketahui tanggapan responden tentang pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara priode. Responden yang memilih sangat baik sebanyak 32 orang responden yaitu sebesar (40%), memilih baik sebanyak 34 orang responden yaitu Sebesar (42,5%), memilih cukup baik sebanyak 14 orang responden yaitu sebesar (17,5%) dan tidak ada responden yang memilih tidak baik dan sangat tidak baik.

**Tabel V.2.3.3: Tanggapan Responden terhadap Peralatan P3K dan sarana Kesehatan/ Poliklinik yang disediakan Perusahaan.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	28	35
2	Baik	31	38,75
3	Cukup Baik	21	26,25
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan 2010*

Dari data di atas dapat diketahui tanggapan responden tentang peralatan P3K dan sarana kesehatan/ Poliklinik yang disediakan perusahaan. Responden yang memilih sangat baik sebanyak 28 orang responden yaitu sebesar (35%), memilih baik sebanyak 31 orang responden yaitu Sebesar (38,75%), memilih cukup baik sebanyak 21 orang responden yaitu sebesar (26,25%) dan tidak ada responden yang memilih tidak baik dan sangat tidak baik.

**Tabel V.2.3.4: Tanggapan Responden Terhadap Pemeliharaan Kondisi Kerja yang dilakukan untuk Mencegah dan Mengurangi Kecelakaan Kerja pada Perusahaan.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	40	50
2	Baik	25	31,25
3	Cukup Baik	15	18,75
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan 2010*

Dari data di atas dapat diketahui tanggapan responden tentang pemeliharaan kondisi kerja yang dilakukan untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja pada perusahaan. Responden yang memilih sangat baik sebanyak 40 orang responden yaitu sebesar (50%), memilih baik sebanyak 25 orang responden yaitu sebesar (31,25%), memilih cukup baik sebanyak 15 orang responden yaitu sebesar (18,75%) dan tidak ada responden yang memilih tidak baik dan sangat tidak baik.

**Tabel V.2.3.5: Tanggapan Responden Terhadap Adanya Ruang Kerja yang Bersih Mempunyai Pengaruh yang Baik pada Kelangsungan Kesehatan Kerja Karyawan.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	40	50
2	Baik	32	40
3	Cukup Baik	8	10
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan 2010*

Dari data di atas dapat diketahui tanggapan responden tentang adanya ruang kerja yang bersih mempunyai pengaruh yang baik pada kelangsungan kesehatan kerja karyawan. Responden yang memilih sangat baik sebanyak 40 orang responden yaitu sebesar (50%), memilih baik sebanyak 32 orang responden

yaitu sebesar (40%), memilih cukup baik sebanyak 8 orang responden yaitu sebesar (10%) dan tidak ada responden yang memilih tidak baik dan sangat tidak baik.

**Tabel V.2.3.6: Tanggapan Responden Terhadap Penerangan Diruang Kerja yang Cukup, Sehingga dapat Berkerja dengan Lebih Baik.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	30	37,5
2	Baik	31	38,75
3	Cukup Baik	19	23,75
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan 2010*

Dari data di atas dapat diketahui tanggapan responden tentang penerangan diruang kerja yang cukup, sehingga dapat berkerja dengan lebih baik. Responden yang memilih sangat baik sebanyak 30 orang responden yaitu sebesar (37,5%), memilih baik sebanyak 31 orang responden yaitu Sebesar (38,75%), memilih cukup baik sebanyak 19 orang responden yaitu sebesar (23,75%) dan tidak ada responden yang memilih tidak baik dan sangat tidak baik.



Dalam variabel ini diajukan pertanyaan kepada responden, sedangkan frekuensinya sebagai berikut:

**Tabel V.2.3.7: Rekapitulasi Variabel Kesehatan Kerja**

KshtnKrja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	2	2.5	2.5	2.5
	21	6	7.5	7.5	10.0
	22	6	7.5	7.5	17.5
	23	13	16.3	16.3	33.8
	24	5	6.3	6.3	40.0
	25	9	11.3	11.3	51.3
	26	4	5.0	5.0	56.3
	27	8	10.0	10.0	66.3
	28	9	11.3	11.3	77.5
	29	12	15.0	15.0	92.5
	30	6	7.5	7.5	100.0
Total		80	100.0	100.0	

### V.3. Statistik Deskriptif

**Tabel V.3. Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KslmtnKrja	80	18	30	24.83	2.876
KshtnKrja	80	20	30	25.53	2.964
ProdktvtasKer	80	20	30	25.50	2.964
Valid N (listwise)	80				

*Sumber: Lampiran 1 Data Olahan*

Dari tabel di atas terlihat bahwa keselamatan kerja mempunyai nilai minimal 18, nilai maksimal 30 dan jumlah rata-rata 24,83. Jika jawaban responden lebih tinggi dari 24,83 maka responden tersebut memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi akan keselamatan kerja yang dilaksanakan.

Kesehatan kerja mempunyai nilai minimal 20, nilai maksimal 30 dan jumlah rata-rata 25,53. Jika jawaban responden lebih tinggi dari 25,53 maka responden tersebut memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi akan kesehatan kerja yang dilaksanakan.

#### **V.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Sebelum data yang terkumpul dianalisis perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian ini akan menentukan layakanya data untuk dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang dilakukan terhadap seluruh item yang digunakan, hasilnya menunjukkan bahwa terdapat beberapa item yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah valid dan seluruh item ditetapkan reliabel. Oleh karena itu kuesionernya layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian ini. Setelah dilakukan uji reliabilitas terhadap semua item pertanyaan dapat diketahui bahwa semua nilai koefisien alpha variabel tersebut reliabel, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60. Hasil uji validitas menunjukkan nilai korelasi semua item variabel di atas 0,30 dan memenuhi syarat untuk valid. Hasil uji validitas dan reliabilitas (Sekaran, 2000: 171).

**Tabel V.4. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

No	Item	Keputusan	Koefisien Alfa	Keputusan
<b>1.</b>	<b>(X1) Keselamatan Kerja</b>	<b>Valid</b>	<b>0,669</b>	<b>Reliabel</b>
	X1.1	0,426	Valid	
	X1.2	0,343	Valid	
	X1.3	0,361	Valid	
	X1.4	0,492	Valid	
	X1.5	0,408	Valid	
	X1.6	0,360	Valid	
<b>2.</b>	<b>(X2) Kesehatan Kerja</b>	<b>Valid</b>	<b>0,752</b>	<b>Reliabel</b>
	X2.1	0,433	Valid	
	X2.2	0,538	Valid	
	X2.3	0,390	Valid	
	X2.4	0,604	Valid	
	X2.5	0,569	Valid	
	X2.6	0,413	Valid	
<b>3.</b>	<b>(X3) Produktivitas</b>	<b>Valid</b>	<b>0,748</b>	<b>Reliabel</b>
	X3.1	0,468	Valid	
	X3.2	0,551	Valid	
	X3.3	0,444	Valid	
	X3.4	0,575	Valid	
	X3.5	0,480	Valid	
	X3.6	0,380	Valid	

*Sumber: Data primer yang diolah*

Dari diatas dapat dijelaskan bahwa yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera Kec. Bandar Sekijang Kab. Pelalawan yang diukur dengan 18 item pertanyaan yang terdiri dari:

1. Keselamatan kerja pada PT. Multi Palma Sejahtera Kecamatan Bandar Sekijang Kabupaten Pelalawan diukur dengan 6 (enam) item pernyataan. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya, nilai koefisien alpha adalah 0,669 yang berarti variabel tersebut reliabel, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60. Hasil uji validitas menunjukan bahwa dari 6 (enam) item

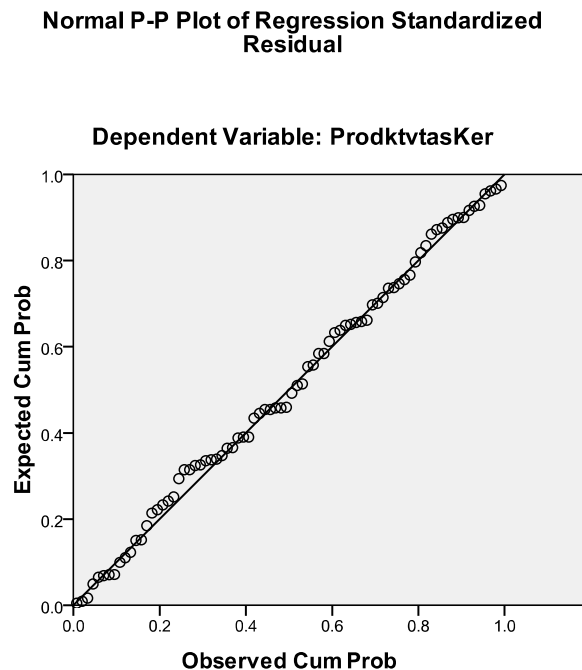
pertanyaan memiliki nilai diatas 0,30 yang berarti semua variabel tersebut valid.

2. Kesehatan kerja pada PT. Multi Palma Sejahtera Kecamatan Bandar Sekijang Kabupaten Pelalawan diukur dengan 6 (enam) item pernyataan. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya, nilai koefisien alpha adalah 0,752 yang berarti variabel tersebut reliabel, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 6 (enam) item pertanyaan memiliki nilai diatas 0,30 yang berarti semua variabel tersebut valid.
3. Produktivitas kerja pada PT. Multi Palma Sejahtera Kecamatan Bandar Sekijang Kabupaten Pelalawan diukur dengan 6 (enam) item pernyataan. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya, nilai koefisien alpha adalah 0,748 yang berarti variabel tersebut reliabel, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 6 (enam) item pertanyaan memiliki nilai diatas 0,30 yang berarti semua variabel tersebut valid.

### **V.5. Analisis Uji Normalitas**

Uji normalitas data ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi atau mendekati normal. Dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan mengikuti garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi

normalitas data (**Indriantoro, 2002: 265**). Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat pada gambar dibawah ini.



*Sumber: Lampiran 5 Diagram P-P Plot Normalitas*

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis Multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Jika terdapat Normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal.

Pada penelitian ini untuk menguji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, Kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan  $P > 0,05$  , maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal (**Ghozali, 2005:30**). Hasil uji Normalitas disajikan sebagai berikut terlihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel V.5. Rekapitulasi hasil Uji Normalitas Variabel penelitian**

Variabel	Nilai K-S-Z	Sig. (2-Tailed)	Kriteria	Kesimpulan
Keselamatan Kerja	1,002	0,268	0,05	Normal
Kesehatan Kerja	1,256	0,085	0,05	Normal
Produktivitas	1,234	0,095	0,05	Normal

*Sumber : Lampiran 9 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

Tabel di atas menunjukkan nilai K-S-Z untuk sumber keselamatan kerja adalah sebesar 1,002 dengan signifikansi sebesar 0,268. Nilai K-S-Z untuk variabel kesehatan kerja adalah sebesar 1,256 dengan signifikansi sebesar 0,085. Nilai K-S-Z untuk variabel produktivitas adalah sebesar 1,234 dengan signifikansi sebesar 0,095.

Apabila nilai signifikansi masing-masing variabel dibandingkan dengan  $\alpha = 0,05$ , maka nilai signifikansi K-S-Z tersebut diatas  $\alpha = 0,05$ , oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa variabel keselamatan kerja, variabel kesehatan kerja, dan variabel produktivitas kerja secara statistik telah terdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

## **V.6. Analisis Uji Asumsi Klasik**

### **V.6.1. Uji Autokorelasi**

Untuk mendeteksi Autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka Durbin Watson. Secara umum bisa diambil patokan :

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada Autokorelasi positif
2. Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W di atas +2 berarti ada Autokorelasi negative

**Tabel V.6.1. Hasil Uji Autokorelasi**

No	Variabel	Durbin Watson
1.	Keselamatan Kerja	1,694
2.	Kesehatan Kerja	1,694
3.	Produktivitas	1,694

Sumber : Lampiran 6 Durbin-Watson Autokorelasi

Pada tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai Durbin Watson di bawah 2 yaitu sebesar 1,694 yang berarti autokorelasi positif. Dengan kata lain dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa regresi ini terdapat autokorelasi positif.

#### **V.6.2. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas dengan menggunakan VIF paling banyak dilakukan dalam penelitian di Indonesia. Asumsi multikolinearitas terpenuhi jika nilai VIF pada Output SPSS 17 dibawah 10. Karena  $VIF = 1/Tolerance$ , maka asumsi bebas multikolinearitas juga dapat ditentukan jika Tolerance diatas 0,5. Data yang baik dapat dikatakan bebas multikonearitas. Hasil uji multikolinearitas disimpulkan seperti pada tabel dibawah ini.

**Tabel V.6.2. Tolerance & VIF Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Keselamatan Kerja	0,887	1,127	Bebas
Kesehatan Kerja	0,887	1,127	Bebas

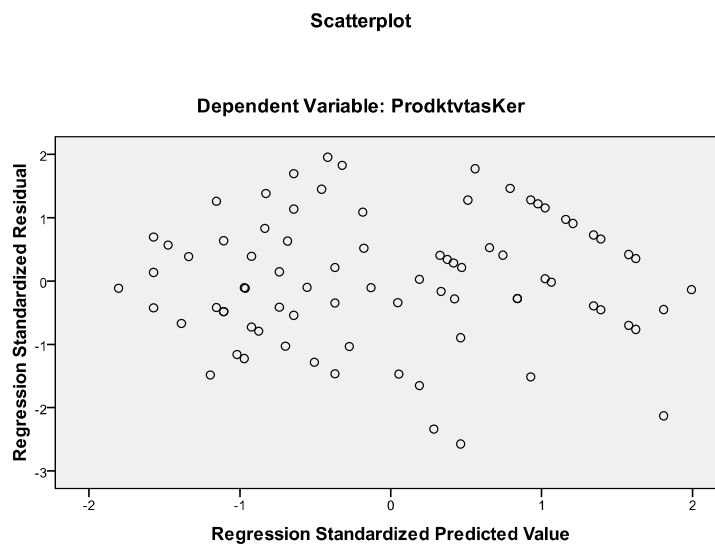
Sumber: Lampiran 7 Tolerance & VIF Multikolinearitas

Pada tabel di atas menunjukkan variabel keselamatan kerja mempunyai nilai tolerance sebesar 0,887 sedangkan nilai VIF 1,127, variabel kesehatan kerja mempunyai nilai tolerance sebesar 0,887 sedangkan nilai VIF 1,127. Dari semua variabel independent tidak terdapat nilai VIF diatas 10, dan terdapat semua nilai tolerance diatas 0,5. Berarti tidak terdapat gangguan multikolinearitas pada

penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas multikolinearitas.

### V.6.3. Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat grafik *scatterplot*. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X adalah Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (**Santoso, 2001: 210**). seperti terlihat pada gambar dibawah ini:



*Sumber : Lampiran 8 Diagram Scatterplot*

Pada gambar di atas tidak terlihat pola yang jelas karena titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

### V.7. Analisa Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan regresi linear, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari



pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen melalui meregresikan produktivitas kerja sebagai variabel dependen terhadap keselamatan kerja, kesehatan kerja sebagai variabel independen. Hasil hipotesis seperti yang tercantum dalam tabel di bawah ini:

**Tabel V.7. Koefisien Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,492	2,131		0,231	0,818
Keselamatan Kerja	0,439	0,074	0,426	5,911	0,000
Kesehatan Kerja	0,553	0,072	0,553	7,672	0,000
<b>R= 0,803; R<sup>2</sup> = 0,645; F-table= 3,9634 ; p=0,000 T-table= 1,99085</b>					

Berdasarkan dari tabel diatas diperoleh angka korelasi berganda (R) sebesar 0,803, dimana angka tersebut menunjukan bahwa hubungan antara keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) berhubungan. Jadi dapat disimpulkan bahwa X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera Kec. Bandar Sekijang Kab. Pelalawan.

Adapun koefisien determinan berganda (R Square) yang diperoleh dari (R) adalah sebesar 0,645, menunjukan bahwa 64,5% produktivitas kerja (Y) dapat diterangkan dengan variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) sedangkan sisanya sebesar 35,5% dapat diterangkan oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Digunakan teknik analisis berganda data regresi linear berganda (*multiple Regression Analysys*) pada penelitian ini adalah untuk mencari hubungan antara

variabel bebas keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pada tabel diatas maka didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,492 + 0,439X_1 + 0,553X_2$$

Nilai konstanta sebesar 0,492 satuan menunjukkan peningkatan produktivitas kerja karyawan jika variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja dianggap konstan (*Ceteris Paribus*). Dimana hal ini berarti:

1. Koefisien regresi variabel keselamatan kerja ( $X_1$ )= 0,439 ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan satu satuan variabel produktivitas kerja, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,439 kali dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.
2. Koefisien regresi variabel kesehatan kerja ( $X_2$ )= 0,553 ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan satu satuan variabel produktivitas kerja, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,553 kali dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.

## V.8. Hasil Pengujian Hipotesis

### V.8.1. Hasil Uji Simultan

Untuk membuktikan hipotesis penelitian apakah semua variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh variabel terikat dilakukan uji statistik F.

Ho: Keselamatan kerja dan kesehatan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Ha: Keselamatan kerja dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja

Ho diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan Ha diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

Ho:  $F_{hitung} < F_{tabel} \rightarrow$  Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Ha:  $F_{hitung} > F_{tabel} \rightarrow$  Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kriteria pengujian Ho diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan Ha diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dari hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 70,054 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikan sebesar 5% adalah sebagai berikut:

$$F_{tabel} = (k - 1) ; (n - k)$$

Keterangan:  $n$  = Jumlah responden

$k$  = Jumlah variabel dependen dan independen

$$\begin{aligned}
 F\text{-tabel} &= (k - 1) ; (n - k) \\
 &= (2 - 1) ; (80 - 2) \\
 &= 1 ; 78 \\
 &= 3,9634
 \end{aligned}$$

$F\text{-hitung} > F\text{-tabel} = (70,054 > 3,9634)$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi hipotesis yang menduga variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera Kec. Bandar Sekijang Kab. Pelalawan.

**Tabel V.7.1. F-hitung dan F-tabel**

F-hitung	F-tabel
70,054	3,9634

Sumber : Lampiran 6 dan lampiran 11

### V.8.2. Hasil Uji Parsial

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual, serta untuk mengetahui variabel bebas yang paling menonjol/dominan terhadap variabel terikat dengan mengukur derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan asumsi bahwa variabel-variabel bebas lainnya bersifat konstan/tetap.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

$$t_{tabel} = \frac{\alpha}{2} : n - k$$

Keterangan:  $n$  = Jumlah responden

$k$  = Jumlah variabel dependen dan independen

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= \frac{\alpha}{2} ; n - k \\ &= \frac{0,05}{2} ; 80 - 2 \\ &= 0,025 ; 78 \quad \Rightarrow 1,99085 \end{aligned}$$

Selanjutnya untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara individual, maka penelitian dari masing-masing variabel bebas tersebut adalah:

1. Nilai  $t$  hitung variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) sebesar 5,911. hal ini melebihi nilai  $t$  tabel sebesar 1,99085, maka dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Nilai  $t$  hitung variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ) sebesar 7,672. hal ini melebihi nilai  $t$  tabel sebesar 1,99085, maka dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pada pengujian hipotesis secara persial tersebut diatas, diketahui bahwa variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera Kec. Bandar Sekijang Kab. Pelalawan adalah keselamatan kerja dengan nilai  $t$  hitung sebesar 5,911, kemudian diikuti oleh kesehatan kerja dengan nilai  $t$  hitung sebesar 7,672. jadi variabel keselamatan kerja dan kesehatantan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera Kec. Bandar Sekijang Kab. Pelalawan.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Sebagai akhir dari penulisan, dalam bab ini disampaikan beberapa kesimpulan serta saran yang relevan bagi penelitian yang akan datang sesuai dengan hasil penelitian analisis data yang telah dilakukan.

#### **VI.1. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera Kec. Bandar Sekijang Kab. Pelalawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yang diukur pada penelitian ini yaitu keselamatan kerja dan kesehatan kerja.
2. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan persamaan regresi  $Y = 0,492 + 0,439X_1 + 0,553X_2 + e$  dan diketahui bahwa nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,645 ini berarti pengaruh variabel bebas (keselamatan kerja dan kesehatan kerja) sebesar 64,5% terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) dan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
3. Uji F diperoleh hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 17 didapat perhitungan nilai F hitung sebesar 70,054 dan nilai F tabel distribusi Fisher dengan tingkat signifikan 5% sebesar 3,9634 yang berarti hipotesis dapat diterima, ini berarti bahwa masing-masing variabel bebas (keselamatan kerja dan kesehatan kerja) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (produktivitas).

4. Uji T diperoleh hasil penelitian:

- a. Nilai t hitung variabel keselamatan kerja (X1) sebesar 5,911. Hal ini melebihi nilai t tabel sebesar 1,99085, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Nilai t hitung variabel kesehatan kerja (X2) sebesar 7,672. hal ini melebihi nilai t tabel sebesar 1,99085, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X2 berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **VI.2. Saran Penelitian yang akan Datang**

Berdasarkan pada analisis dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, maka penulis mengusulkan saran-saran sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pihak perusahaan harus memperhatikan pengaruh apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan-karyawannya
2. Keselamatan kerja karyawan merupakan kewajiban perusahaan agar pekerjaan yang dilaksanakan dapat menghasilkan kualitas produksi yang tinggi. Keselamatan kerja pada suatu perusahaan harus didukung oleh berbagai faktor seperti tempat kerja yang baik, tingkat kebisingan yang rendah, suasana kerja yang nyaman dan lain-lain. Perlengkapan keselamatan kerja pada sebuah perusahaan hendaknya dipergunakan secara optimal untuk menghindari resiko kecelakaan.

3. Perusahaan harus lebih memperhatikan kesehatan kerja karyawan karena kesehatan kerja yang sangat baik akan membuat karyawan bekerja dengan baik karena para karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik misalnya ventilasi yang kurang baik, penerangan dan kebersihan yang kurang memadai, ruangan yang sangat padat, serta suhu yang sangat panas akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Kesehatan kerja yang baik dapat membuat para karyawan merasa betah atau merasa nyaman dan terjamin kesehatannya, sehingga dapat melakukan atau melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta di tunjang oleh keselamatan kerja yang baik pula.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharni. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratik* Edisi Revisi VI, Rieneka cipta, Jakarta: 2006
- Danggur, Kondradus, *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*, Litbang Danggur And Patners, Jakarta: 2006
- Ghozali, Iman. *Analisis multivariate Dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoroh , Semarang: 2005
- Garry Dess ler, *Manajemen personalia*, Diterjemahkan oleh Agus Dharma, Erlangga, Jakarta: 2003
- Griffin, Dessler, *Produktivitas*, Angkasa, Bandung: 2003
- Handoko, T.Hani, *Dasar-Dasar manajemen Produksi dan Operasi*, BPFE UGM, Yogyakarta: 2000
- Hasan, Iqbal. *Pokok-Pokok II (Statistik Statistik Inferensi)*, Edisi ke 2, Bumi Aksara, Jakarta: 2005
- Indriantoro, Nur, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi Pertama, BPFE UGM Yogyakarta: 2002.
- Khairulnas, *Keselamatan dan Kesehatan kerja Bidang Industri Seminar K3*, Fakultas Teknik, Universitas Riau, 2002
- Mangkunegara Prabu Anwar A.A, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya Bandung: 2001.
- Nasution S, *Metode Research*, Bumi Aksara, Jakarta: 2003
- Ranupandoyo, Heidjerachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalialia*, BPFE, Yogyakarta: 2002.
- dan Suad Husnan, *Manajemen Personalialia*, BPFE UGM, Yogyakarta: 2004
- Schernharn, Jhon R. *Manajemen. Edisi Bahasa Indonesia*, Penerbit Andi, Yogyakarta: 2003.
- Schuler,Randal S. dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenam, Jilid 2, Penerbit Erlangga, Jakarta: 2005.

Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineke Cipta, Jakarta: 2002.

Sedarmayanti. *Sumber Daya dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung: 2001.

Sekaran, Uma, *Research Method for Business*, Third Edition, Jhon Willey and Sons Inc: 2000

Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta: 2005.

Soeprihanto John, *Manajemen Personalia*, BPFE Yogyakarta: 2001.

Suma'mur, *Keselamatan dan Pencegahan Kecelakaan*, CV, Haji Mas Agung, Jakarta: 2003.

Tasmara Tato, *Al-qur'an dan Terjemahnya*, Yayasan Penerjemah Al-qur'an, Jakarta: 2000.

Umar, Husien. *Desain penelitian Akuntansi Keperilakuan*, Raja Grafindo Persada, Jakarata: 2008

UU RI No. 13 Tahun 2003 *Tentang ketenagakerjaan*.CV. Karya Puri Utama, Jakarta: 2003.

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Struktur Organisasi PT. Multi Palma Sejahtera Kecamatan Bandar Sikijang Kabupaten Pelalawan .....	43
Proses Pengolahan Kelapa Sawit Pada PT. Multi Palma Sejahtera Kecamatan Bandar Sikijang Kabupaten Pelalawan.....	48
Model Regresi Memenuhi Asumsi Normalitas.....	71
Grafik Scatterplot.....	74

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Statistik Deskriptif
- Lampiran 2 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja
- Lampiran 3 : Rekapitulasi Variabel Keselamatan Kerja
- Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kesehatan Kerja
- Lampiran 5 : Rekapitulasi Variabel Kesehatan Kerja
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja
- Lampiran 7 : Rekapitulasi Variabel Produktivitas Kerja
- Lampiran 8 : Hasil Uji Normalitas Diagram P-P Plot Normalitas
- Lampiran 9 : Hasil Regresi Variabel Dependen
- Lampiran 10 : Coefficients
- Lampiran 11 : Scatterplot
- Lampiran 12 : Uji Normalitas K-S-Z
- Lampiran 13 : T-Tabel
- Lampiran 14 : F-Tabel
- Lampiran 15 : Kuesioner

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Kecelakaan Akibat Kerja Terhadap Karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera selama 2007-2009.....	4
Tabel I.2.	Jumlah Karyawan Yang Bekerja di PT.MPS PKS Sekijang.....	5
Tabel I.3.	Produktivitas Kerja Rata-rata Karyawan PT.MPS PKS Sekijang Tahun 2005 – 2009.....	6
Tabel V.1.1.	Responden Menurut Usia.....	52
Tabel V.1.2.	Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	52
Tabel V.1.3.	Responden Menurut Masa Kerja.....	53
Tabel V.2.1.1:	Tanggapan Responden Terhadap Penggunaan Waktu dalam Proses Produk di Perusahaan.....	53
Tabel V.2.1.2:	Tanggapan Responden Terhadap Penggunaan Tenaga Mesin dan Peralatan Produksi pada Perusahaan.....	54
Tabel V.2.1.3:	Tanggapan Responden Terhadap Penerapan Sistem Kerja dalam Proses Produksi pada Perusahaan.....	54
Tabel V.2.1.4:	Tanggapan Responden Terhadap Pencapaian Kualitas Hasil Kerja dalam Proses Produksi pada Perusahaan.....	55
Tabel V.2.1.5:	Tanggapan Responden Terhadap Peningkatan Hasil Produksi yang Dicapai sudah sesuai dengan Target yang Ditetapkan Perusahaan.....	56
Tabel V.2.1.6:	Tanggapan Responden Terhadap Menghasilkan Produk Karyawan mampu Melaksanakannya Tepat Waktu.....	56
Tabel V.2.1.7:	Rekapitulasi Variabel Produktivitas Kerja.....	57

Tabel V.2.2.1:	Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Manajemen Perusahaan dalam Mencegah dan Mengurangi Kecelakaan Akibat Kerja pada Perusahaan.....	58
Tabel V.2.2.2:	Tanggapan Responden Terhadap Upaya yang Dilakukan Untuk Mencegah dan Mengurangi Kecelakaan Kerja Akibat Penggunaan Mesin dan Peralatan Produksi pada Perusahaan.....	59
Tabel V.2.2.3:	Tanggapan Responden Terhadap Ketersediaan Tanda/Peringatan Bahaya untuk Mencegah dan Mengurangi Kecelakaan Kerja pada Perusahaan.....	59
Tabel V.2.2.4:	Tanggapan Responden Terhadap Ketersediaan Alat Pelindung Diri (Masker, Helm Pengaman, Sarung Tangan, Sepatu Boot) Saat Berkerja untuk Mencegah dan Mengurangi Kecelakaan Kerja.....	60
Tabel V.2.2.5:	Tanggapan Responden Terhadap Pemeliharaan Fasilitas Pabrik untuk Mengurangi Resiko Kecelakaan pada Perusahaan.....	60
Tabel V.2.2.6:	Tanggapan Responden Terhadap Perusahaan Melarang Seluruh Karyawan untuk Tidak Merokok didalam Pabrik.....	61
Tabel V.2.2.7:	Rekapitulasi Variabel Keselamatan Kerja.....	62
Tabel V.2.3.1:	Tanggapan Responden Terhadap Bimbingan dan Pengarahan Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang Diberikan oleh Pihak Perusahaan.....	63
Tabel V.2.3.2:	Tanggapan Responden Terhadap Pemeriksaan Kesehatan secara Sukarela untuk semua Karyawan secara Priode.....	63
Tabel V.2.3.3:	Tanggapan Responden Terhadap Peralatan P3K dan sarana Kesehatan/Poliklinik yang disediakan Perusahaan.....	64
Tabel V.2.3.4:	Tanggapan Responden Terhadap Pemeliharaan Kondisi Kerja yang dilakukan untuk Mencegah dan Mengurangi Kecelakaan Kerja pada Perusahaan.....	65

Tabel V.2.3.5:	Tanggapan Responden Terhadap Adanya Ruang Kerja yang Bersih Mempunyai Pengaruh yang Baik pada Kelangsungan Kesehatan Kerja Karyawan.....	65
Tabel V.2.3.6:	Tanggapan Responden Terhadap Penerangan Diruang Kerja yang Cukup, Sehingga dapat Berkerja dengan Lebih Baik.....	66
Tabel V.2.3.7:	Rekapitulasi Variabel Produktivitas Kerja.....	67
Tabel V.3.	Statistik Deskriptif.....	67
Tabel V.4.	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	69
Tabel V.5.	Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Variabel penelitian.....	72
Tabel V.6.1.	Hasil Uji Autokorelasi.....	73
Tabel V.6.2.	Tolerance & VIF Multikolinearitas.....	73
Tabel V.7.	Koefisien Regresi.....	75
Tabel V.7.1.	F-hitung dan F-tabel.....	78

## RIWAYAT HIDUP PENULIS



Nama : Rano Aprizal  
Tempat/ Tgl. Lahir : Rantau Baru, 30 Oktober 1984  
Alamat : Jln. Lintas Timur Km 43 Kiyap Jaya  
Kecamatan Bandar Sekijang  
Kabupaten Pelalawan

Penulis dilahirkan di Rantau Baru pada tanggal 30 Oktober 1984 anak dari pasangan Basariah dan Siti Rodiatun, anak pertama dari empat bersaudara. Pada tahun 1999 penulis menyelesaikan Pendidikan Dasar di SDN 014 Rantau baru, dan tamat Sekolah menengah pertama di SLTP 2 Pengkalan Kerinci pada tahun 2002 kemudian menyelesaikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas di SMKN 1 Pengkalan Kerinci. Pada tahun 2005 dan pada tahun yang sama penulis diterima di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru. Penulis melaksanakan penelitian Skripsi pada PT. Multi Palma Sejahtera di Kecamatan Bandar Sekijang Kabupaten Pelalawan sebagai tugas Akhir Study.